

Parlamentul României

Camera Deputaților

Senatul

LEGE

pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

Art. I. – Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și va avea următorul cuprins:

1. Art. 17, alin. (6) și (7) se modifică după cum urmează:

„(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un avocat, de către un expert în legislația muncii sau de către o altă persoană, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata cercetării disciplinare prelabile, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

2. După art.34, se introduce un nou articol, 34¹, cu următorul cuprins:

„34¹. – (1) Fiecare angajator are obligația de a organiza activitatea de resurse umane și salarizare.

(2) În vederea realizării activităților de resurse umane și salarizare, angajatorul desemnează, dintre proprii angajați, una sau mai multe persoane. Salariații desemnați trebuie să aibă, în principal, atribuții privind administrarea de personal și salarizare stabilite prin fișa postului.

(3) Dacă la nivelul angajatorului nu există personal care să dețină competențe certificate în resurse umane și salarizare, acesta contractează servicii externe specializate.

(4) Serviciile externe specializate în resurse umane și salarizare se pot presta individual sau în societăți, care au ca obiect de activitate managementul forței de muncă, conform clasificării CAEN și sunt coordonate de către un expert în legislația muncii.”

3. La art.40, alin. (2) după lit. i), se introduce o nouă literă j) cu următorul cuprins:

„j) să organizeze activitatea de resurse umane și salarizare.”

4. Art.232, se modifică și completează cu 8 noi alineate, astfel:

„(1) Accesul neîngrădit la justiție este garantat de lege. În cazul unui conflict de muncă părțile vor acționa cu bună credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

(2) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.

(3) Cu privire la informațiile furnizate pe durata concilierii, între părțile participante poate interveni un contract de confidențialitate.

(4) Conciliator poate fi un avocat, un expert în legislația muncii, sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, care prin rolul său activ propune soluții legale și va stăruii ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele colective de muncă. Toate costurile generate de conciliere sunt în sarcina angajatorului.

(5) Procedura concilierii conflictelor individuale de muncă este obligatorie, ca procedură prealabilă, numai dacă părțile, de comun acord, au stabilit aceasta în contractul individual de muncă și nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare de la data la care partea interesată a comunicat în scris intenția concilierii.

(6) În cazul în care în urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la soluționarea conflictului, acesta se consideră încheiat și se va redacta un proces verbal în acest sens.

(7) În situația în care conflictul individual de muncă nu se soluționează ori se soluționează numai parțial, în procesul verbal încheiat se consemnează cererile părților care au fost soluționate precum și cele rămase nesoluționate.

(8) Conflictelor individuale de muncă nesoluționate prin procedura concilierii, se vor soluționa de către instanța competentă, care poate fi sesizată în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării procesului verbal privind concilierea.

(9) Procedura de soluționare a conflictelor colective de muncă se stabilește prin lege specială.”

5. Art.242, lit. d) se completează astfel:

„d) procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților.”

6. Art.251, alin. (1) se completează astfel:

„(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. În acest sens angajatorul va împuternici o persoană, o comisie sau va apela la serviciile unui consultant extern.”

7. Art.251, alin. (4) se completează astfel:

„(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei sau comisiei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat, de către un expert în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.”

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, în ședința din, cu respectarea prevederilor art. 75 și ale art.76 alin. (2) din Constituția României, republicată.