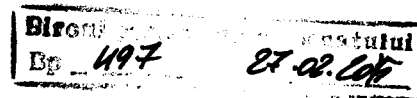


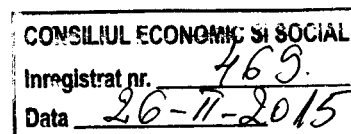
Către,



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENAT

Domnului Secretar general Ion VĂRGĂU



Stimate domnule Secretar general,

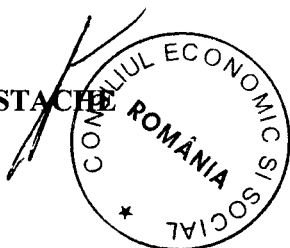
Referitor la adresa dumneavoastră nr. XXXV/538/10.02.2015, înregistrată la Consiliul Economic și Social cu nr. 384/16.02.2015, prin care ne transmiteți spre avizare **propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii (b 497/10.09.2014)**, vă comunicăm:

În conformitate cu prevederile art. 19 alin. (1) din Legea nr. 248/2013, membrii Plenului prezenți la ședință au formulat puncte de vedere, urmând ca acestea să fie consemnate ca puncte de vedere ale părților. Vă aducem la cunoștință că punctele de vedere ale acestora la proiectul de act normativ mai sus menționat sunt de avizare **FAVORABILĂ**, cu **propunerile de modificare** prevăzute în anexă.

Cu deosebită considerație,

Președinte,

Florian COSTACHE



PROPUNERI
de modificare a propunerii legislative pentru modificarea și completarea
Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii (b 497/10.09.2014)

	Text inițial	Text propus
20.	<p style="text-align: center;">20. Articolul 31 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.</p> <p>(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 45 de zile calendaristice.</p> <p>(3) De regulă, muncitorii necalificați sunt angajați în baza perioadei de probă.</p> <p>(4) În cazul muncitorilor necalificați, durata perioadei de probă nu poate depăși 10 zile lucrătoare.</p> <p>(5) Dacă pe durata perioadei de probă angajatorul constată că salariatul corespunde profesional locului de muncă ocupat, acesta va continua activitatea potrivit clauzelor contractului individual de muncă încheiat.</p> <p>(6) Dacă salariatul nu corespunde profesional locului de muncă ocupat, angajatorul poate dispune concedierea acestuia în condițiile art. 61 lit. d) din prezentul cod.</p> <p>(7) În situația prevăzută la alin. (5), dispozițiile art. 64 nu se aplică.</p> <p>(8) Pe parcursul sau la sfârșitul perioadei de probă, salariatul poate</p>	<p style="text-align: center;">20. Articolul 31 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.</p> <p>(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 45 de zile calendaristice.</p> <p>(3) De regulă, muncitorii necalificați sunt angajați în baza perioadei de probă.</p> <p>(4) În cazul muncitorilor necalificați, durata perioadei de probă nu poate depăși 10 zile lucrătoare.</p> <p>(5) Dacă pe durata perioadei de probă angajatorul constată că salariatul corespunde profesional locului de muncă ocupat, acesta va continua activitatea potrivit clauzelor contractului individual de muncă încheiat.</p> <p>(6) Dacă salariatul nu corespunde profesional locului de muncă ocupat, angajatorul poate dispune concedierea acestuia în condițiile art. 61 lit. d) din prezentul cod.</p> <p>(7) În situația prevăzută la alin. (5), dispozițiile art. 64 nu se aplică.</p> <p>(8) Pe parcursul sau la sfârșitul perioadei de probă, salariatul poate</p>

	<p>denunța unilateral contractul individual de muncă, prin intermediul unei notificări scrise.</p> <p>(9) Pe parcursul perioadei de probă, părțile pot conveni încetarea contractului individual de muncă prin acordul lor mutual.</p> <p>(10) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.</p> <p>(11) Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesia pentru care au dobândit calificarea profesională sau specializarea, după caz, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni sau în condițiile prevăzute de legi speciale.</p>	<p>denunța unilateral contractul individual de muncă, prin intermediul unei notificări scrise.</p> <p>(9) Pe parcursul perioadei de probă, părțile pot conveni încetarea contractului individual de muncă prin acord scris.</p> <p>(10) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.</p> <p>(11) Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesia pentru care au dobândit calificarea profesională sau specializarea, după caz, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni sau în condițiile prevăzute de legi speciale.</p>
22.	<p>22. Articolul 35 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Orice salariat poate presta activitatea simultan la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.</p> <p>(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.</p> <p>(3) Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.</p>	<p>22. Articolul 35 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Orice salariat poate presta activitatea la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.</p> <p>(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.</p> <p>(3) Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.</p>
35.	<p>35. La articolul 50, după litera c) se introduce o nouă literă, lit. c¹), cu următorul cuprins:</p> <p>c¹) efectuarea serviciului militar obligatoriu, în condițiile legii speciale.</p>	<p>35. La articolul 50, după litera c) se introduce o nouă literă, lit. c¹), cu următorul cuprins:</p> <p>c¹) efectuarea serviciului militar, în condițiile legii speciale.</p>
42.	<p>42. La articolul 56, alineatul (1), litera c) și f) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>c) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare.</p>	<p>42. La articolul 56, alineatul (1), litera c) și f) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>c) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, dar nu mai târziu de 6 luni de la data îndeplinirii condițiilor de vârstă standard; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate,</p>

	f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești;	pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare. f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
70.	70. Articolul 132 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Stabilirea criteriilor de normare a condițiilor de dimensionare a activității și a cerințelor de aplicare se face pe baza consultării sindicatelor sau a reprezentanților salariaților, consemnate printr-un acord scris al acestora. (2) Periodic, părțile vor reexamina conținutul acordului încheiat și îl vor putea modifica prin consimțământul lor mutual.	70. Articolul 132 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Angajatorul stabilește criteriile de normare a condițiilor de dimensionare a activității și a cerințelor de aplicare, pe baza consultării sindicatelor sau a reprezentanților salariaților, consemnate printr-un acord scris al acestora. (2) Periodic, părțile vor reexamina conținutul acordului încheiat și îl vor putea modifica prin consimțământul lor mutual.
94.	94. Articolul 269 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Conflictele de muncă se judecă, în primă instanță de tribunale, iar în recurs, de curțile de apel. (2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința, locul de muncă sau sediul, după caz.	94. Articolul 269 se modifică și va avea următorul cuprins: Se elimină (2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința, locul de muncă sau sediul, după caz.