

**Lege**  
**pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii**

**Parlamentul României adoptă prezenta lege:**

**Art. I – Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:**

**1. Alineatul (1) al articolului 1 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

**2. Articolul 16 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(2) Anterior începerii activității contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

(3) Angajatorul este obligat ca anterior începerii activității să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

**3. La articolul 17 alineatul (2), litera d) se modifică și va avea următorul cuprins:**

d) Funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului.

**4. La articolul 17 alineatul (2), după litera d) se introduce o nouă literă, lit. d<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:**

d<sup>1</sup>) Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.

**5. Alineatul (4) al articolului 17 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

**6. După alineatul (4) al articolului 21 se introduce un nou alineat, alin. (5) cu următorul cuprins:**

(5) Angajatorul poate renunța unilateral la clauza de neconcurență prevăzută în contract, plata indemnizației de neconcurență încetând după minim 30 de zile calendaristice de la notificarea scrisă adresată salariatului de către angajator privind denunțarea acesteia.

**7. După alineatul (1) al articolului 25 se introduce un nou alineat, alin. (2) cu următorul cuprins:**

(2) Quantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

**8. Alineatul (3) al articolului 27 se abrogă.**

**9. Alineatul (4) al articolului 29 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

**10. Articolul 31 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(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.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.”

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.”

(4) 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.

(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele șase luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu adeverința care este vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.

(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se va reglementa prin lege specială.

**11. Alineatul (3) al articolului 32 se abrogă.**

**12. Articolul 33 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Perioada în care se pot face angajări succesive de probă a mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

**13. Alineatele (3) și (5) ale articolului 34 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual

de muncă, salariul, sporurile și quantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

**14. Alineatul (1) al articolului 35 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

**15. Alineatul (3) al articolului 35 se abrogă.**

**16. Articolul 36 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă eliberată/eliberat potrivit legii.

**17. La articolul 39 alineatul (1), după litera m) se introduce o nouă literă, lit. n) cu următorul cuprins:**

n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

**18. La articolul 39 alineatul (2), după litera f) se introduce o nouă literă lit. g) cu următorul cuprins:**

g) alte obligații prevăzute de lege sau contractele colective de muncă aplicabile.

**19. La articolul 40 alineatul (1), litera b) se modifică și va avea următorul cuprins:**

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;

**20. La articolul 40 alineatul (1), după litera e) se introduce o nouă literă, lit. f) cu următorul cuprins:**

f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

**21. Alineatul (1) al articolului 44 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pe perioade succesive de maxim 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului pentru prelungirea delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

**22. După alineatul (3) al articolului 49 se introduc două alineate noi, alin. (5) și (6) cu următorul cuprins:**

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului va interveni o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept va prevala.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului

individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

**23. La articolul 50 după litera h) se introduce o nouă literă, lit. h<sup>1)</sup> care va avea următorul cuprins:**

h<sup>1)</sup> de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.

**24. Litera d) a articolului 50 se abrogă.**

**25. Litera b) de la alineatului (1) al articolul 52 se abrogă.**

**26. La articolul 52 alineatul (1), litera d) se modifică și va avea următorul cuprins:**

d) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.

**27. La articolul 52 alineatul (1), după litera e) se introduce o nouă literă, lit. f) cu următorul cuprins:**

f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

**28. Alineatul (2) al articolului 52 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

**29. După alineatul (2) al articolului 52 se introduce un nou alineat, alin. (3) cu următorul cuprins:**

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare pe perioade care depășesc 30 zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

**30. Articolul 53 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

**31. La articolul 56 alineatul (1), literele a), b) și d) se modifică și vor avea următorul cuprins:**

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii.

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică.

d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; 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;

**32. La articolul 60 alineatul (1), litera b) se modifică și va avea următorul cuprins:**

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei.

**33. Litera g) de la alineatul (1) al articolului 60 se abrogă.**

**34. Alineatul (2) al articolului 60 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

**35. Alineatul (2) al articolului 63 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia prin regulamentul intern.

**36. După alineatul (2) al articolului 69 se introduce un nou alineat, alin. (2<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:**

(2<sup>1</sup>) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

**37. Alineatul (6) al articolului 71<sup>1</sup> se modifică și va avea următorul cuprins:**

(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.

**38. Art. 72 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Prevederile art. 68-71<sup>2</sup> nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice.

(2) Prevederile art. 68-71<sup>2</sup> nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

**39. Alineatul (1) al articolului 73 se modifică și va avea următorul cuprins:**

1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare.

**40. După alineatul (2) al articolului 78 se introduce un nou alineat, alin. (3) care va avea următorul cuprins:**

(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

**41. Alineatele (2) și (4) ale articolului 79 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv nu poate fi mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

**42. Alineatele (3) - (5) ale articolului 80 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 81 și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

**43. La articolul 81 literele b) și e) se modifică și vor avea următorul cuprins:**

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului.

e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

**44. Alineatul (1) al articolului 82 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

**45. Articolul 84 se abrogă.**

**46. Alineatul (3) al articolului 86 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

**47. Articolul 87 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(2) Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

- (3) Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară precum și procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.
- (4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.
- (5) Misiunea de muncă temporară înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.

**48. Articolul 88 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, cu excepția cazului prevăzut la art. 92.

**49. Articolul 89 se modifică și va avea următorul cuprins:**

- (1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 luni.
- (2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.
- (3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.

**50. Alineatul (2) al articolului 90 se modifică și va avea următorul cuprins:**

- (2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:
  - a) durata misiunii;
  - b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
  - c) condițiile concrete de muncă;
  - d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
  - e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;
  - f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;
  - g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

**51. Articolul 93 se modifică și va avea următorul cuprins:**

- (1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni.
- (2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și quantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.

**52. Alineatele (2) - (4) ale articolului 94 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

(2) Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată situație în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.

(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2).

(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.

**53. Alineatul (2) al articolului 95 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

**54. Alineatul (3) al articolului 95 se abrogă.**

**55. Articolul 96 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:

- a) 2 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;
- b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;
- c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- d) 20 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;
- e) 30 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

**56. Alineatul (3) al articolului 98 se abrogă.**

**57. Articolul 100 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne precum și cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.

**58. După articolul 100 se introduce un nou articol, art. 100<sup>1</sup> cu următorul cuprins:**

Agenții de muncă temporară nu percep nici o taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.

**59. Alineatul (4) al articolului 101<sup>1</sup> se modifică și va avea următorul cuprins:**

(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

**60. Alineatul (2) al articolului 107 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislația în vigoare.

**61. Articolul 111 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilită la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în nici un caz să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) - (4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Prevederile alin. (1) – (4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

**62. Alineatul (1) al articolului 115 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

**63. Articolul 119 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

**64. Alineatul (2<sup>1</sup>) al articolului 122 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2<sup>1</sup>) – Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil, și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

**65. După alineatul (2<sup>1</sup>) al articolului 122 se introduce un nou alineat, alin. (2<sup>2</sup>) cu următorul cuprins:**

(2<sup>2</sup>) – În situația prevăzută la alin. (2<sup>1</sup>), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

**66. Articolul 123 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

**67. Articolul 129 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, al reprezentanților salariaților.

**68. Alineatul (2) al articolului 140 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

**69. După alineatul (1) al articolului 142 se introduce un nou alineat, alin. (2) cu următorul cuprins:**

(2) – Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.

**70. Alineatul (5) al articolului 143 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

**71. Alineatul (2) al articolului 150 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

**72. Articolul 157 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

(3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

**73. Alineatul (2) al articolului 161 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

**74. Articolul 194 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1) salariatul va beneficia pe toată durata formării profesionale de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, conform alin. (1) salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

**75. Alineatul (1) al articolului 195 se modifică și va avea următorul cuprins:**

„(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 194 alin.(1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.”

**76. Articolul 215 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național.

(2) Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se stabilește prin lege specială.

**77. Articolul 217 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere în scopul apărării drepturilor acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

(2) Constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor se reglementează prin lege specială.

**78. Articolul 222 se modifică și va avea următorul cuprins:**

La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.

**79. Alineatul (2) al articolului 223 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

**80. Alineatul (1) al articolului 224 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.

**81. Alineatul (1) al articolului 225 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.

**82. Alineatul (2) al articolului 225 se abrogă.**

**83. La articolul 226 după litera d) se adaugă o nouă literă, lit. e) cu următorul cuprins:**

e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.

**84. Articolul 228 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia prin negociere directă cu conducerea unității.

**85. Articolul 229 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

**86. Articolul 230 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

**87. Art. 231- 234 se abrogă.**

**88. Articolul 235 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.

**89. Alineatul (2) al articolului 236 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.

**90. Articolul 237 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Negocierea și încheierea contractelor colective de muncă se reglementează prin lege specială.

**91. Art. 238 – 247 se abrogă.**

**92. Articolul 248 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Prin conflicte de muncă se înțeleg conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

**93. După articolul 256 se introduce un nou articol, art. 256<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului.

**94. Articolul 258 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

**95. Litera b) de la alineatul (1) al articolului 264 se abrogă.**

**96. După alineatul (2) al articolului 264 se introduce un nou alineat, alin. (3) cu următorul cuprins:**

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizia angajatorului emisă în formă scrisă.

**97. La articolul 268 alineatul (2), litera b) se modifică și va avea următorul cuprins:**

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

**98. Articolul 270 se modifică și va avea următorul cuprins:**

1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa va putea solicita salariatului printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

**99. La articolul 276 alineatul (1), litera e) se modifică și va avea următorul cuprins:**

e) primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;

**100. La articolul 276 alineatul (1), după litera e) se introduce o nouă literă, lit. e<sup>1</sup>) care va avea următorul cuprins:**

e<sup>1</sup>) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 la 1.000 de lei;

**101. La articolul 276 alineatul (1), după litera k) se introduc patru noi litere, lit. l), m), n) și o) cu următorul cuprins:**

l) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 116, cu amendă de la 1.500 la 3.000 lei;

m) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

n) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 100<sup>1</sup>, cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 de lei;

o) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3) cu amendă de la 1.500 la 2.000 lei.

**102. Articolul 280 se introduce și va avea următorul cuprins:**

(1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă penală fapta persoanei, care în mod repetat stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane, de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii.

(3) Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 1 la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.

**103. După alineatul (1) al articolului 280<sup>1</sup>) se introduc 5 noi alineate, alin. (2) – (6) cu următorul cuprins:**

(2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 280 alin. (3) se sancționează primirea la muncă a unei persoane, aflată în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.

(3) Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) și la art. 280 alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

(4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) – (3) și la art. 280 alin. (3), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:

a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la cinci ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-au comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

(5) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) – (3) și la art. 280 alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

- a) orice remunerație restantă datorate persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;
- b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajat legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;
- c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.

(6) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) – (3) și la art. 280 alin. (3) de către un subcontractant, atât contractantul principal cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin.(5) lit. a) și c).

**104. Articolul 290 se abrogă.**

**105. Articolul 293 se abrogă.**

**106. După alineatul (4) al articolului 296 se introduce un nou alineat, alin. (5) care va avea următorul cuprins:**

Anunțul privind pierderea carnetelor de muncă emise în temeiul Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.

**107. Articolul 294 se modifică și va avea următorul cuprins:**

În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.

Prezenta lege transpune art. 16 lit. b), art. 18, art. 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. 299 din 18 noiembrie 2003 și art. 3, art. 4, art. 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. 327 din 5 decembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară.

**108. Ultima liniuță de la alineatul (2) al articolului 298 se abrogă.**

**Art. II.** (1) De la data intrării în vigoare a prezentei legi pot fi negociate, la orice nivel, contracte colective de muncă și actele adiționale pentru termene ce nu depășesc data de 31 decembrie 2011.

(2) Contractele colective de muncă în vigoare la data intrării în vigoare a prezentei legi își produc efectele până la data expirării termenului pentru care au fost încheiate.

**Art. III. La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:**

- art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările și completările ulterioare;

- art. 23 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, cu modificările și completările ulterioare, republicată, în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998.

**Art. IV.** Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.

**Art. V.** Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu modificările și completările aduse prin prezenta lege, se va republica în Monitorul Oficial al României, Partea I, dându-se textelor o nouă numerotare.