

Lege nr. 40/2011

din 31/03/2011

pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii

publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, partea I nr. 225 din 31 martie 2011

Parlamentul Romaniei adopta prezenta lege.

Art. I. - Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificarile si completarile ulterioare, se modifica si se completeaza dupa cum urmeaza:

1. La articolul 1, alineatul (1) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 1. – (1) Prezentul cod reglementeaza domeniul raporturilor de munca, modul in care se efectueaza controlul aplicarii reglementarilor din domeniul raporturilor de munca, precum si jurisdicia muncii.”

2. Articolul 16 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 16. – (1) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului. Forma scrisa este obligatorie pentru incheierea valabila a contractului.

(2) Anterior inceperii activitatii, contractul individual de munca se inregistreaza in registrul general de evidenta a salariatilor, care se transmite inspectoratului teritorial de munca.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior inceperii activitatii, sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca.

(4) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca constituie vechime in munca.”

3. La articolul 17 alineatul (2), litera d) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, precum si fisa postului, cu specificarea atributiilor postului;”.

4. La articolul 17 alineatul (2), dupa litera d) se introduce o noua litera, litera d¹), cu urmatorul cuprins:

“d¹) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;”.

5. La articolul 17, alineatul (4) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (2) in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un termen de 20 de zile lucratoare de la data aparitiei modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege.”

6. La articolul 25 se introduce un nou alineat, alineatul (2), cu urmatorul cuprins:
“(2) Cuantumul prestatiilor suplimentare in bani sau modalitatile prestatiilor suplimentare in natura sunt specificate in contractul individual de munca.”

7. La articolul 27, alineatul (3) se abroga.

8. La articolul 29, alineatul (4) se modifica si va avea urmatorul cuprins:
“(4) Angajatorul poate cere informatii in legatura cu persoana care solicita angajarea de la fostii sai angajatori, dar numai cu privire la activitatile indeplinite si la durata angajarii si numai cu incunostintarea prealabila a celui in cauza.”

9. Articolul 31 se modifica si va avea urmatorul cuprins:
“Art. 31. – (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere.
(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice.
(3) Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate inceta exclusiv printr-o notificare scrisa, fara preaviz, la initiativa oricareia dintre parti, fara a fi necesara motivarea acesteia.
(4) Pe durata perioadei de proba salariatul beneficiaza de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv de munca aplicabil, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.
(5) Pentru absolventii institutiilor de invatamant superior, primele 6 luni dupa debutul in profesie se considera perioada de stagiu. Fac exceptie acele profesii in care stagiatura este reglementata prin legi speciale. La sfarsitul perioadei de stagiu, angajatorul elibereaza obligatoriu o adeverinta, care este vizata de inspectoratul teritorial de munca in a carui raza teritoriala de competenta acesta isi are sediul.
(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevazut la alin. (5) se reglementeaza prin lege speciala.”

10. La articolul 32, alineatul (3) se abroga.

11. Articolul 33 se modifica si va avea urmatorul cuprins:
“Art. 33. – Perioada in care se pot face angajari succesive de proba ale mai multor persoane pentru acelasi post este de maximum 12 luni.”

12. La articolul 34, alineatele (3) si (5) se modifica si vor avea urmatorul cuprins:
“(3) Registrul general de evidenta a salariatilor se completeaza si se transmite inspectoratului teritorial de munca in ordinea angajarii si cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariatilor, data angajarii, functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, tipul contractului individual de munca, salariul, sporurile si cuantumurile acestora, perioada si cauzele de suspendare a contractului individual de munca, perioada detasarii si data incetarii contractului

individual de munca. [...]

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat sa elibereze un document care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si in specialitate.”

13. La articolul 35, alineatul (1) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 35. – (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, in baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea.”

14. La articolul 35, alineatul (3) se abroga.

15. Articolul 36 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 36. – Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati prin contract individual de munca in baza autorizatiei de munca sau a permisului de sedere in scop de munca, eliberata/eliberat potrivit legii.”

16. La articolul 39 alineatul (1), dupa litera m) se introduce o noua litera, litera n), cu urmatorul cuprins:

“n) alte drepturi prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.”

17. La articolul 39 alineatul (2), dupa litera f) se introduce o noua litera, litera g), cu urmatorul cuprins:

“g) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.”

18. La articolul 40 alineatul (1), litera b) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare fiecarui salariat, in conditiile legii;”.

19. La articolul 40 alineatul (1), dupa litera e) se introduce o noua litera, litera f), cu urmatorul cuprins:

“f) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora.”

20. La articolul 44, alineatul (1) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 44. – (1) Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile calendaristice in 12 luni si se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegarii nu poate constitui motiv pentru sanctionarea disciplinara a acestuia.”

21. La articolul 49, dupa alineatul (4) se introduc doua noi alineate, alineatele (5) si (6), cu urmatorul cuprins:

“(5) De fiecare data cand in timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauza de incetare de drept a contractului individual de munca, cauza de incetare de drept prevaleaza.

(6) In cazul suspendarii contractului individual de munca, se suspenda toate termenele care au legatura cu incheierea, modificarea, executarea sau incetarea contractului

individual de munca, cu exceptia situatiilor in care contractul individual de munca inceteaza de drept.”

22. La articolul 50, litera d) se abroga.

23. La articolul 50, dupa litera h) se introduce o noua litera, litera h¹), cu urmatorul cuprins:

“h¹) de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Daca in termen de 6 luni salariatul nu si-a reinnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca inceteaza de drept;”.

24. La articolul 52 alineatul (1), litera b) se abroga.

25. La articolul 52 alineatul (1), litera d) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“d) in cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;”.

26. La articolul 52 alineatul (1), dupa litera e) se introduce o noua litera, litera f), cu urmatorul cuprins:

“f) pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor.”

27. La articolul 52, alineatul (2) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“(2) In cazurile prevazute la alin. (1) lit. a) si c), daca se constata nevinovata celui in cauza, salariatul isi reia activitatea anterioara si i se plateste, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.”

28. La articolul 52, dupa alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu urmatorul cuprins:

“(3) In cazul reducerii temporare a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, pana la remedierea situatiei care a cauzat reducerea programului, dupa consultarea prealabila a sindicatului reprezentativ de la nivelul unitatii sau a reprezentantilor salariatilor, dupa caz.”

29. Articolul 53 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 53. – (1) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati in activitatea redusa sau intrerupta, care nu mai desfasoara activitate, beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat, cu exceptia situatiilor prevazute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare prevazute la alin. (1), salariatii se

vor afla la dispozitia angajatorului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii.”

30. La articolul 56 alineatul (1), literele a), b) si d) se modifica si vor avea urmatorul cuprins:

“a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizica, precum si in cazul dizolvării angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a incetat existenta conform legii;

b) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului sau a angajatorului persoana fizica; [...]

d) la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicarii deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare;”.

31. La articolul 60, alineatul (1), litera b) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“b) pe durata suspendării activitatii ca urmare a instituirii carantinei;”.

32. La articolul 60 alineatul (1), litera g) se abroga.

33. La articolul 60, alineatul (2) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, in conditiile legii.”

34. La articolul 63, alineatul (2) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevazut la art. 61 lit. d) poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, prin regulamentul intern.”

35. La articolul 69, dupa alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (2¹), cu urmatorul cuprins:

“(2¹) Criteriile prevazute la alin. (2) lit. d) se aplica pentru departajarea salariatilor dupa evaluarea realizării obiectivelor de performanta.”

36. La articolul 71¹, alineatul (6) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“(6) Inspectoratul teritorial de munca are obligatia de a informa in termen de 3 zile lucratoare angajatorul si sindicatul sau reprezentantii salariatilor, dupa caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevazute la alin. (1), precum si cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.”

37. Articolul 72 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 72. – (1) In termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectiva are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînfiintat in aceeasi activitate, fara examen, concurs sau perioada de proba.

(2) In situatia in care in perioada prevazuta la alin. (1) se reiau aceleasi activitati, angajatorul va transmite salariatilor care au fost concediati de pe posturile a caror activitate este reluata in aceleasi conditii de competenta profesionala o comunicare scrisa, prin care sunt informati asupra reluarii activitatii.

(3) Salariatii au la dispozitie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicarii angajatorului, prevazuta la alin. (2), pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la locul de munca oferit.

(4) In situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin. (2) nu isi manifesta in scris consimtamantul in termenul prevazut la alin. (3) sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi incadrari pe locurile de munca ramase vacante.

(5) Prevederile art. 68-71² nu se aplica salariatilor din institutiile publice si autoritatile publice.

(6) Prevederile art. 68-71² nu se aplica in cazul contractelor individuale de munca incheiate pe durata determinata, cu exceptia cazurilor in care aceste concedieri au loc inainte de data expirarii acestor contracte.”

38. La articolul 73, alineatul (1) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 73. – (1) Persoanele concediate in temeiul art. 61 lit. c) si d), al art. 65 si 66 beneficiaza de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucratoare.”

39. La articolul 78, dupa alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu urmatorul cuprins:

“(3) In cazul in care salariatul nu solicita repunerea in situatia anterioara emiterii actului de concediere, contractul individual de munca va inceta de drept la data ramanerii definitive si irevocabile a hotararii judecatoresti.”

40. La articolul 79, alineatele (2) si (4) se modifica si vor avea urmatorul cuprins:

“(2) Angajatorul este obligat sa inregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba. [...]

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut in contractele colective de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 de zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie, respectiv mai mare de 45 de zile lucratoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere.”

41. La articolul 80, alineatele (3)-(5) se modifica si vor avea urmatorul cuprins:

“(3) Contractul individual de munca pe durata determinata poate fi prelungit, in conditiile prevazute la art. 81, si dupa expirarea termenului initial, cu acordul scris al partilor, pentru perioada realizarii unui proiect, program sau unei lucrari.

(4) Intre aceleasi parti se pot incheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata.

(5) Contractele individuale de munca pe durata determinata incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata sunt considerate contracte succesive si nu pot avea o durata mai mare de 12 luni fiecare.”

42. La articolul 81, literele b) si e) se modifica si vor avea urmatorul cuprins:
“b) cresterea si/sau modificarea temporara a structurii activitatii angajatorului; [...]
e) in alte cazuri prevazute expres de legi speciale ori pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte sau programe.”

43. La articolul 82, alineatul (1) se modifica si va avea urmatorul cuprins:
“Art. 82. – (1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de 36 de luni.”

44. Articolul 84 se abroga.

45. La articolul 86, alineatul (3) se modifica si va avea urmatorul cuprins:
“(3) Atunci cand nu exista un salariat cu contract individual de munca incheiat pe durata nedeterminata comparabil in aceeasi unitate, se au in vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, reglementarile legale in domeniu.”

46. Articolul 87 se modifica si va avea urmatorul cuprins:
“Art. 87. – (1) Munca prin agent de munca temporara este munca prestata de un salariat temporar care a incheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara si care este pus la dispozitia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma.
(2) Salariatul temporar este persoana care a incheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara, in vederea punerii sale la dispozitia unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma.
(3) Agentul de munca temporara este persoana juridica, autorizata de Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, care incheie contracte de munca temporara cu salariati temporari, pentru a-i pune la dispozitia utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilita de contractul de punere la dispozitie sub supravegherea si conducerea acestuia. Conditiiile de functionare a agentului de munca temporara, cat si procedura de autorizare se stabilesc prin hotarare a Guvernului.
(4) Utilizatorul este persoana fizica sau juridica pentru care si sub supravegherea si conducerea careia munceste temporar un salariat temporar pus la dispozitie de agentul de munca temporara.
(5) Misiunea de munca temporara inseamna acea perioada in care salariatul temporar este pus la dispozitia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise si cu caracter temporar.”

47. Articolul 88 se modifica si va avea urmatorul cuprins:
“Art. 88. – Un utilizator poate apela la agenti de munca temporara pentru executarea unei sarcini precise si cu caracter temporar, cu exceptia cazului prevazut la art. 92.”

48. Articolul 89 se modifica si va avea urmatorul cuprins:
“Art. 89. – (1) Misiunea de munca temporara se stabileste pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.
(2) Durata misiunii de munca temporara poate fi prelungita pe perioade succesive care, adaugate la durata initiala a misiunii, nu poate conduce la depasirea 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.”

49. La articolul 90, alineatul (2) 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.”

50. Articolul 93 se modifică și va avea următorul cuprins:

“Art. 93. – (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 cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.”

51. La articolul 94, alineatele (2)-(4) se modifică și vor avea următorul cuprins:

“(2) Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durata 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.”

52. La articolul 95, alineatul (2) 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.”

53. La articolul 95, alineatul (3) se abrogă.

54. Articolul 96 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 96. – Prin contractul de munca temporara se poate stabili o perioada de proba pentru realizarea misiunii, a carei durata nu poate fi mai mare de:

- a) doua zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada mai mica sau egala cu o luna;
- b) 5 zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada cuprinsa intre o luna si 3 luni;
- c) 15 zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada cuprinsa intre 3 si 6 luni;
- d) 20 de zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada mai mare de 6 luni;
- e) 30 de zile lucratoare in cazul salariatilor incadrati in functii de conducere, pentru o durata a contractului de munca temporara mai mare de 6 luni.”

55. La articolul 98, alineatul (3) se abroga.

56. Articolul 100 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 100. – Cu exceptia dispozitiilor speciale contrare, prevazute in prezentul capitol, dispozitiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum si cele ale contractelor colective de munca aplicabile salariatilor angajati cu contract individual de munca pe durata nedeterminata la utilizator se aplica in egala masura si salariatilor temporari pe durata misiunii la acesta.”

57. Dupa articolul 100 se introduce un nou articol, articolul 100¹, cu urmatorul cuprins:

“Art. 100¹. – Agentii de munca temporara nu percep nicio taxa salariatilor temporari in schimbul demersurilor in vederea recrutarii acestora de catre utilizator sau pentru incheierea unui contract de munca temporara.”

58. La articolul 101¹, alineatul (4) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“(4) Atunci cand nu exista un salariat comparabil in aceeasi unitate, se au in vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, reglementarile legale in domeniu.”

59. La articolul 107, alineatul (2) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“(2) Prin contractele colective de munca si/sau prin contractele individuale de munca se pot stabili si alte conditii specifice privind munca la domiciliu, in conformitate cu legislatia in vigoare.”

60. Articolul 111 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 111. – (1) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 4 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

(3) Pentru anumite activitati sau profesii stabilite prin contractul colectiv de munca

aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de munca respectiv, perioade de referinta mai mari de 4 luni, dar care sa nu depaseasca 6 luni.

(4) Sub rezerva respectarii reglementarilor privind protectia sanatatii si securitatii in munca a salariatilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de munca pot prevedea derogari de la durata perioadei de referinta stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referinta care in niciun caz sa nu depaseasca 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referinta prevazute la alin. (2)-(4) nu se iau in calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.

(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplica tinerilor care nu au implinit varsta de 18 ani.”

61. La articolul 115, alineatul (1) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 115. – (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauza.”

62. Articolul 119 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 119. – (1) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia.

(2) In aceste conditii salariatul beneficiaza de salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) In perioadele de reducere a activitatii angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere platite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate in urmatoarele 12 luni.”

63. La articolul 122, alineatul (2¹) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“(2¹) Durata normala a timpului de lucru pentru salariatii de noapte a caror activitate se desfasoara in conditii speciale sau deosebite de munca nu va depasi 8 ore pe parcursul oricarei perioade de 24 de ore decat in cazul in care majorarea acestei durate este prevazuta in contractul colectiv de munca aplicabil si numai in situatia in care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite in contractul colectiv de munca incheiat la nivel superior.”

64. La articolul 122, dupa alineatul (2¹) se introduce un nou alineat, alineatul (2²), cu urmatorul cuprins:

“(2²) In situatia prevazuta la alin. (2¹), angajatorul este obligat sa acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare in bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.”

65. Articolul 123 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 123. – Salariatii de noapte beneficiaza:

a) fie de program de lucru redus cu o ora fata de durata normala a zilei de munca, pentru zilele in care efectueaza cel putin 3 ore de munca de noapte, fara ca aceasta sa duca la scaderea salariului de baza;

b) fie de un spor pentru munca prestata in timpul noptii de 25% din salariul de baza, daca timpul astfel lucrat reprezinta cel putin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.”

66. Articolul 129 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 129. – Normele de munca se elaboreaza de catre angajator, conform normativelor in vigoare, sau, in cazul in care nu exista normative, normele de munca se elaboreaza de catre angajator dupa consultarea sindicatului reprezentativ ori, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor.”

67. La articolul 140, alineatul (2) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“(2) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste in contractul individual de munca, cu respectarea legii si a contractelor colective aplicabile, si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.”

68. La articolul 142 se introduce un nou alineat, alineatul (2), cu urmatorul cuprins:

“(2) Numarul de zile lucratoare aferent concediului de odihna suplimentar pentru categoriile de salariatii prevazute la alin. (1) se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil si va fi de cel putin 3 zile lucratoare.”

69. La articolul 143, alineatul (5) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“(5) In cazul in care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 10 zile lucratoare de concediu neintrerupt.”

70. La articolul 150, alineatul (2) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.”

71. Articolul 157 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 157. – (1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de munca aplicabile.

(2) Salariul individual se stabileste prin negocieri individuale intre angajator si salariat.

(3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritatile si institutiile publice finantate integral sau in majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurarilor sociale de stat, bugetele locale si bugetele fondurilor speciale se stabileste prin lege, cu consultarea organizatiilor sindicale reprezentative.”

72. La articolul 161, alineatul (2) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“(2) Plata salariului se poate efectua prin virament intr-un cont bancar.”

73. Articolul 194 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 194. – (1) In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.

(2) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala conform alin.

(1), salariatul va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de toate drepturile salariale detinute.

(3) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala conform alin.

(1), salariatul beneficiaza de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiul de cotizare in sistemul asigurarilor sociale de stat.”

74. La articolul 195, alineatul (1) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 195. – (1) Salariatii care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesionala, in conditiile art. 194 alin. (1), nu pot avea initiativa incetarii contractului individual de munca pentru o perioada stabilita prin act aditional.”

75. Articolul 215 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 215. – (1) Consiliul Economic si Social este institutie publica de interes national, tripartita, autonoma, constituita in scopul realizarii dialogului tripartit la nivel national. (2) Organizarea si functionarea Consiliului Economic si Social se stabilesc prin lege speciala.”

76. Articolul 217 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 217. – (1) Sindicatele, federatiile si confederatiile sindicale, denumite in continuare organizatii sindicale, sunt constituite de catre salariatii pe baza dreptului de libera asociere, in scopul promovarii intereselor lor profesionale, economice si sociale, precum si al apararii drepturilor individuale si colective ale acestora prevazute in contractele colective si individuale de munca sau in acordurile colective de munca si raporturile de serviciu, precum si in legislatia nationala, in pactele, tratatele si conventiile internationale la care Romania este parte.

(2) Constituirea, organizarea si functionarea sindicatelor se reglementeaza prin lege.”

77. Articolul 222 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 222. – La cererea membrilor lor, sindicatele pot sa ii reprezinte pe acestia in cadrul conflictelor de munca, in conditiile legii.”

78. La articolul 223, alineatul (2) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“(2) Pe toata durata exercitarii mandatului, reprezentantii alesi in organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediati pentru motive ce tin de indeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariatii din unitate.”

79. La articolul 224, alineatul (1) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 224. – (1) La angajatorii la care sunt incadrati mai mult de 20 de salariatii si la care nu sunt constituite organizatii sindicale reprezentative conform legii, interesele salariatilor pot fi promovate si aparate de reprezentantii lor, alesi si mandatasi special in acest scop.”

80. La articolul 225, alineatul (1) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 225. – (1) Pot fi alesi ca reprezentanti ai salariatilor salariatii care au capacitate deplina de exercitiu.”

81. La articolul 225, alineatul (2) se abroga.

82. La articolul 226, dupa litera d) se introduce o noua litera, litera e), cu urmatorul cuprins:

“e) sa negocieze contractul colectiv de munca, in conditiile legii.”

83. Articolul 228 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 228. – Numarul de ore in cadrul programului normal de lucru pentru reprezentantii salariatilor destinat in vederea indeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, prin negociere directa cu conducerea unitatii.”

84. Articolul 229 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 229. – Pe toata durata exercitarii mandatului, reprezentantii salariatilor nu pot fi concediati pentru motive ce tin de indeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariatii.”

85. Articolul 230 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 230. – (1) Patronatele, denumite si organizatii de angajatori, constituite in conditiile legii, sunt organizatii ale angajatorilor, autonome, fara caracter politic, infiintate ca persoane juridice de drept privat, fara scop patrimonial.

(2) Angajatorii se pot asocia in federatii si/sau confederatii ori alte structuri asociative, conform legii.”

86. Articolele 231-234 se abroga.

87. Articolul 235 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 235. – Constituirea, organizarea si functionarea patronatelor, precum si exercitarea drepturilor si obligatiilor acestora sunt reglementate prin lege speciala.”

88. La articolul 236, alineatul (2) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“(2) Negocierea colectiva la nivel de unitate este obligatorie, cu exceptia cazului in care angajatorul are incadrati mai putin de 21 de salariatii.”

89. Articolul 237 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 237. – Partile, reprezentarea acestora, precum si procedura de negociere si de incheiere a contractelor colective de munca sunt stabilite potrivit legii.”

90. Articolele 238-247 se abroga.

91. Articolul 248 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 248. – Prin conflicte de munca se intelege conflictele dintre salariatii si angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfasurarea raporturilor de munca.”

92. Dupa articolul 256 se introduce un nou articol, articolul 256¹, cu urmatorul cuprins:

“Art. 256¹. – Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, in cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea

muncii fara forme legale, inspectorii de munca vor completa registrul unic de control dupa efectuarea controlului.”

93. Articolul 258 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 258. – Regulamentul intern cuprinde cel putin urmatoarele categorii de dispozitii:

- a) reguli privind protectia, igiena si securitatea in munca in cadrul unitatii;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii;
- c) drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor;
- d) procedura de solutionare a cererilor sau a reclamatilor individuale ale salariatilor;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii in unitate;
- f) abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinara;
- h) modalitatile de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale specifice;
- i) criteriile si procedurile de evaluare profesionala a salariatilor.”

94. La articolul 264 alineatul (1), litera b) se abroga.

95. La articolul 264, dupa alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu urmatorul cuprins:

“(3) Sanctiunea disciplinara se radiaza de drept in termen de 12 luni de la aplicare, daca salariatului nu i se aplica o noua sanctiune disciplinara in acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinare se constata prin decizie a angajatorului emisa in forma scrisa.”

96. La articolul 268 alineatul (2), litera b) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil care au fost incalcate de salariat;”.

97. Articolul 270 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 270. – (1) Salariatii raspund patrimonial, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina si in legatura cu munca lor.

(2) Salariatii nu raspund de pagubele provocate de forta majora sau de alte cauze neprevazute si care nu puteau fi inlaturate si nici de pagubele care se incadreaza in riscul normal al serviciului.

(3) In situatia in care angajatorul constata ca salariatul sau a provocat o paguba din vina si in legatura cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o nota de constatare si evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul partilor, intr-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicarii.

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul partilor, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decat echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.”

98. La articolul 276 alineatul (1), litera e) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“e) primirea la munca a pana la 5 persoane fara incheierea unui contract individual de

munca, potrivit art. 16 alin. (1), cu amenda de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoana identificata;”.

99. La articolul 276 alineatul (1), dupa litera e) se introduce o noua litera, litera e¹), cu urmatorul cuprins:

“e¹) prestarea muncii de catre o persoana fara incheierea unui contract individual de munca, cu amenda de la 500 lei la 1.000 lei;”.

100. La articolul 276 alineatul (1), dupa litera k) se introduc patru noi litere, literele l)-o), cu urmatorul cuprins:

“l) incalcarea de catre angajator a obligatiei prevazute la art. 27 si 116, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

m) nerespectarea prevederilor legale privind inregistrarea de catre angajator a demisiei, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

n) incalcarea de catre agentul de munca temporara a obligatiei prevazute la art. 100¹, cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoana identificata, fara a depasi valoarea cumulata de 100.000 lei;

o) incalcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amenda de la 1.500 lei la 2.000 lei.”

101. Dupa articolul 279 se introduce un nou articol, articolul 279¹, cu urmatorul cuprins:

“Art. 279¹. – (1) Constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la un an sau cu amenda penala fapta persoanei care, in mod repetat, stabileste pentru salariatii incadrati in baza contractului individual de munca salarii sub nivelul salariului minim brut pe tara garantat in plata, prevazut de lege.

(2) Cu pedeapsa prevazuta la alin. (1) se sanctioneaza si infractiunea constand in refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de munca in oricare dintre spatiile unitatii sau de a pune la dispozitia acestora documentele solicitate, potrivit legii.

(3) Constituie infractiune si se sanctioneaza cu inchisoare de la unu la 2 ani sau cu amenda penala primirea la munca a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetatenia acestora, fara incheierea unui contract individual de munca.”

102. La articolul 280¹ se introduc 5 noi alineate, alineatele (2)-(6), cu urmatorul cuprins:

“(2) Cu pedeapsa prevazuta la art. 279¹ alin. (3) se sanctioneaza primirea la munca a unei persoane aflate in situatie de sedere ilegala in Romania, cunoscand ca aceasta este victima a traficului de persoane.

(3) Daca munca prestata de persoana prevazuta la alin. (2) si la art. 279¹ alin. (3) este de natura sa ii puna in pericol viata, integritatea sau sanatatea, pedeapsa este inchisoarea de la 6 luni la 3 ani.

(4) In cazul savarsirii uneia dintre infractiunile prevazute la alin. (2) si (3) si la art. 279¹ alin. (3), instanta de judecata poate dispune si aplicarea uneia dintre urmatoarele pedepse complementare:

a) pierderea totala sau partiala a dreptului angajatorului de a beneficia de prestatii, ajutoare sau subventii publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritatile romane, pentru o perioada de pana la 5 ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achizitii

publice pentru o perioada de pana la 5 ani;

c) recuperarea integrala sau partiala a prestatiilor, ajutoarelor sau subventiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritatile romane, atribuite angajatorului pe o perioada de pana la 12 luni inainte de comiterea infractiunii;

d) inchiderea temporara sau definitiva a punctului ori punctelor de lucru in care s-a comis infractiunea sau retragerea temporara ori definitiva a unei licente de desfasurare a activitatii profesionale in cauza, daca acest lucru este justificat de gravitatea incalcarii.

(5) In cazul savarsirii uneia dintre infractiunile prevazute la alin. (2) si (3) si la art. 279¹ alin. (3), angajatorul va fi obligat sa plateasca sumele reprezentand:

a) orice remuneratie restanta datorata persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remuneratiei se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu exceptia cazului in care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor si contributiilor de asigurari sociale pe care angajatorul le-ar fi platit daca persoana ar fi fost angajata legal, inclusiv penalitatile de intarziere si amenzile administrative corespunzatoare;

c) cheltuielile determinate de transferul platilor restante in tara in care persoana angajata ilegal s-a intors de bunavoie sau a fost returnata in conditiile legii.

(6) In cazul savarsirii uneia dintre infractiunile prevazute la alin. (2) si (3) si la art. 279¹ alin. (3) de catre un subcontractant, atat contractantul principal, cat si orice subcontractant intermediar, daca au avut cunostinta de faptul ca subcontractantul angajator angaja straini aflati in situatie de sedere ilegala, pot fi obligati de catre instanta, in solidar cu angajatorul sau in locul subcontractantului angajator ori al contractantului al carui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevazute la alin. (5) lit. a) si c).”

103. Articolul 290 se abroga.

104. Articolul 293 se abroga.

105. Articolul 294 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

“Art. 294. – (1) In sensul prezentului cod, functiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementari interne ale angajatorului.

(2) Prezenta lege transpune art. 16 lit. b), art. 18 si 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European si a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizarii timpului de lucru, publicata in Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, si art. 3, 4 si 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European si a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de munca temporara, publicata in Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008.”

106. La articolul 296, dupa alineatul (4) se introduce un nou alineat, alineatul (5), cu urmatorul cuprins:

“(5) Anuntul privind pierderea carnetelor de munca emise in temeiul Decretului nr. 92/1976, cu modificarile ulterioare, se publica in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea a III-a.”

107. La articolul 298 alineatul (2), ultima liniuta se abroga.

Art. II. – (1) Contractele colective de munca si actele aditionale incheiate in intervalul de la data intrarii in vigoare a prezentei legi si pana la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durata de valabilitate care sa depaseasca 31 decembrie 2011. Dupa aceasta data, contractele colective de munca si actele aditionale se vor incheia pe durate stabilite prin legea speciala.

(2) Contractele colective de munca in aplicare la data intrarii in vigoare a prezentei legi isi produc efectele pana la data expirarii termenului pentru care au fost incheiate.

Art. III. – La data intrarii in vigoare a prezentei legi se abroga:

- art. 23 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de munca, republicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, cu modificarile si completarile ulterioare;

- art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind solutionarea conflictelor de munca, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art. IV. – Prezenta lege intra in vigoare la 30 de zile de la data publicarii in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I.

Art. V. - Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificarile si completarile ulterioare, precum si cu modificarile si completarile aduse prin prezenta lege, se va republica in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, dandu-se textelor o noua numerotare.

Aceasta lege a fost adoptata in temeiul prevederilor art. 114 alin. (3) din Constitutia Romaniei, republicata, in urma angajarii raspunderii Guvernului in fata Camerei Deputatilor si a Senatului, in sedinta comuna din 8 martie 2011.

PRESEDINTELE CAMEREI DEPUTATILOR
SENATULUI

ROBERTA ALMA ANASTASE
GEOANA

PRESEDINTELE

MIRCEA-DAN

Bucuresti, 31 martie 2011.