

PROPUNERI DE MODIFICARE A CODULUI MUNCII

Nr. crt.	Prevedere	Forma actuala	Forma propusa	Motivare
1.	Art. 21 alin. 2	Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.	Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, categoriile de terți în favoarea cărora se interzice prestarea activității , precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.	Identificarea a terților în favoarea cărora se interzice prestarea activității este o cerință imposibil de realizat în condițiile unei economii de piață în care agenții economici concurenți pot să apară și să dispară cu o frecvență destul de mare. În plus, având în vedere obligativitatea de a insera activitățile interzise, considerăm nu se impune și enumerarea terților.
2.	Art. 21	Alineat nou	<u>(2¹) Clauza de neconcurență este un drept al angajatorului la care acesta poate renunța unilateral oricând, cu condiția unui preaviz de minim 5 zile lucrătoare, care se comunică în scris angajatului.</u> <u>(5) Indemnizația de neconcurență reprezintă o despăgubire materială acordată angajatului pentru compensarea limitării dreptului de exercitare a unei alte profesii, în condițiile prezentei legi.</u>	Pe durata derulării contractului individual de muncă, obligația de neconcurență rezultă din principiul obligației de fidelitate. Clauza de neconcurență este creată pentru protejarea interesului angajatorului și ca atare acesta poate renunța oricând în mod unilateral. Renunțarea la pretenția de neconcurență trebuie să aibă ca efect și neplata indemnizației.
3.	Art. 24 alin. 4	În cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune-	În cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune-	Având în vedere faptul că la momentul la care s-ar pune problema plății daunelor-interese părțile nu mai au calitatea de angajat și

		interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.	interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului. <u>Cuquantumul daunelor-interese poate fi stabilit prin acordul partilor în cuprinsul clauzei de neconcurență.</u>	angajator, acestea pot agree cuantumul acestor daune-interese.
4.	Art. 29 alin. 4	Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.	Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori , dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză <u>cu privire la raporturile de muncă ale acestei persoane cu angajatorii respectivi.</u>	Angajatorul trebuie să aibă acces la informațiile în legătură directă cu raporturile de muncă ale potențialului angajat cu fostul angajator.
5.	Art. 31 alin. 1	Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.	Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice <u>3 luni</u> pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice <u>6 luni</u> pentru funcțiile de conducere.	Perioada de probă reprezintă, inclusiv în reglementările sale din alte țări europene, modalitatea prin care, pe de o parte, angajatorul apreciază capacitatea salariatului de a-și realiza în concret atribuțiile de serviciu, iar, pe de altă parte, și angajatul constată, dacă noul post este compatibil cu aptitudinile și cu așteptările sale, deci potrivit pentru el.
6.	Art. 31 alin. 3	În cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă are caracter excepțional și nu poate depăși 5 zile lucrătoare.	În cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă are caracter excepțional și nu poate depăși 5 zile lucrătoare.	A se vedea motivarea de la art. 31 alin. 1. Prin modificare, se realizează o abordare unitară a duratei perioadei de probă.
7.	Art. 31 alin. 4¹	Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricărui dintre parti.	Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricărui dintre parti, <u>fără a fi necesară motivarea acesteia sau îndeplinirea vreunei alte formalități.</u>	Este necesară completarea alineatului din cauza existenței unor opinii juridice divergente cu privire la existența/inexistența motivării în cazul inițiativei de încetare din partea angajatorului cu trimitere la necorespunderea profesională - art.61 lit.d). Prin modificare, se realizează o abordare unitară la nivelul acestor

				opinii.
8.	Art. 32 alin. 3	Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, în termenul prevăzut la art. 17 alin. (4), duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.	Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, în termenul prevăzut la art. 17 alin. (4), duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.	Considerăm că nu se justifică sancționarea angajatorului cu decăderea din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului prin intermediul unei perioade de probă, în cazul în care nu îl informează pe salariat cu privire la perioada de probă anterior încheierii/modificării contractului individual de muncă. Această apreciere se bazează și pe faptul că prevederea perioadei de probă în contractul individual de muncă este în avantajul ambelor părți. Suplimentar, atâta timp cât art. 19 Codul Muncii reglementează posibilitatea salariatului de a solicita instanței de judecată despăgubiri în eventualitatea că suferă un prejudiciu ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare prevăzute la art. 17 și 18 din Codul Muncii nu se justifică o sancțiune în acest sens.
9.	Art. 32 alin. 4	Perioada de probă constituie vechime în muncă.	Perioada de probă constituie <u>vechime în muncă</u> <u>stagiu de cotizare</u> .	Pentru armonizare cu legislația cu privire la pensii.
10.	Art. 38	Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.	(1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute prevăzute de lege în favoarea salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate. (2) Partile pot renunța la drepturile stabilite în	Pe considerente de flexibilizare a relațiilor dintre angajator și angajat, considerăm utilă reglementarea posibilității părților de a tranzacționa asupra drepturilor lor, cu respectarea drepturilor minime prevăzute de lege.

			<u>favoarea lor prin contractele individuale de muncă și/sau contractele colective de munca sau pot conveni diminuarea ori limitarea acestor drepturi.</u>	
11.	Art. 40 alin. 1 lit. b	Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități;	Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități;	Atribuțiile individuale ale fiecărui salariat nu fac obiectul contractelor colective de muncă.
12.	Art. 40 alin. 1 lit. e)	Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.	Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil, regulamentului intern, <u>precum și altor dispoziții interne cuprinse în regulamente, proceduri sau alte instrumente aplicabile la nivelul unității.</u>	Necesitatea de prevedere a unor instrumente noi de care dispune angajatorul în reglementarea politicilor interne deriva din situațiile practice.
13.	Art. 46 alin. (1)	Detasarea poate fi dispusa pe o perioada de cel mult un an.	Detasarea poate fi dispusa pe o perioada de cel mult un an <u>24 de luni.</u>	Corelarea legislației din România cu legislația europeană în domeniul muncii (Directiva Europeană 96/71/CE/1996) și securității sociale (art. 12 al Regulamentului European 883/2004).
14.	Art. 46 alin. (2)	În mod excepțional, perioada detasării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detasarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.	În mod excepțional, cu acordul ambelor părți, perioada detasării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detasarea, cu <u>acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.</u>	Conform directivelor europene privind detasarea angajaților durata detasării nu este limitată. În mod excepțional, cu acordul părților și al autorităților relevante, menținerea în sistemul de asigurări sociale din țara de origine

				se poate face pentru o perioada mai mare de 24 de luni.
15.	Art. 49	Alineat nou	<u>2¹. 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 munca încetează de drept.</u>	Prin completarea acestei prevederi sunt eliminate situațiile în care, din cauza suspendării contractului individual de muncă, angajatorul este pus în imposibilitate de a lua măsuri împotriva salariatului (concediere prin procedura simplificată în timpul perioadei de probă, supunerea la procedura de cercetare disciplinară).
16.	Art. 50	Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații: a) concediu de maternitate; b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă; c) carantină; d) efectuarea serviciului militar obligatoriu; e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative sau judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel; f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat; g) forță majoră; h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;	Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații: a) concediu de maternitate; <u>a¹) concediul de risc maternal;</u> b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă; c) carantină; d) efectuarea serviciului militar obligatoriu; e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative sau judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel; f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat; g) forță majoră; h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv <u>sau trimis în judecată pentru fapte</u>	Propunerea reprezintă o preluare a reglementării existente în OUG 96/2003, pentru a asigura o vizibilitate completă asupra acestui tip de suspendare. Există situații când salariatul este cercetat în libertate, fără să fie arestat dar faptele cercetate să fie incompatibile cu funcția detinută.

		i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.	<u>incompatibile cu funcția sa în cazul în care instanța a fost sesizată cu privire la comiterea de către angajat a unei fapte prevăzute de legea penală incompatibile cu funcția sa</u> , în condițiile Codului de procedură penală, <u>cu precizarea că angajatorul poate decide în cel de-al doilea caz continuarea raportului de muncă;</u>	
		i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.		
17.	Art. 52 alin. 1 lit. d)	Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații: d) în cazul intreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.	Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații: d) în cazul <u>reducerii și/sau</u> intreruperii temporare <u>totale sau parțiale</u> a activității <u>angajatorului</u> , indiferent, dacă prin aceasta se afectează doar anumite posturi fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.	Este necesară clarificarea faptului că intreruperea activității poate fi parțială sau totală și poate afecta doar anumite posturi (ex. posturi aflate în diferite puncte de lucru, aparținând aceluiași angajator, dar care sunt de aceeași natură prin specificul activității, sau doar anumite puncte de lucru ale aceluiași angajator, aflate în zone geografice diferite).
18.	Art. 53 alin. 1	Pe durata intreruperii temporare a activității angajatorului, salariații 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.	Pe durata <u>reducerii și/sau a</u> intreruperii temporare a activității, <u>sau a unei părți din activitate, salariații implicați în activitatea redusă, întreruptă sau părții de activitate redusă sau întreruptă</u> , 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.	A se vedea motivarea de la art. 52 alin. 1 lit. d).
19.	Art. 56 alin. 1 lit b), d), f)	Contractul individual de muncă încetează de drept: b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii	Contractul individual de muncă încetează de drept: b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii	Contractul individual de muncă are caracter intuitu personae. Din acest motiv, acesta trebuie să înceteze la moartea, rămânerea irevocabilă a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau punerea sub interdicție a angajatorului persoana

		<p>sub interdicție a salariatului;</p> <p>c) abrogat</p> <p>d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare;</p> <p>f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare.</p>	<p>sub interdicție a salariatului <u>sau a angajatorului persoană fizică</u>;</p> <p>d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; <u>la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului;</u></p> <p><u>d¹) la data comunicării de către angajat a deciziei prin care s-a constatat pierderea totală a capacității de muncă;</u></p> <p>f) ea urmare A <u>la data admiterii cererii de reintegrare efective</u> în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, <u>in baza de la data rămânerii definitive a</u> hotărârii judecătorești de reintegrare.</p>	<p>fizica.</p> <p>Modificarea cu privire la comunicarea deciziei de pensionare are în vedere imposibilitatea angajatorului de a calcula stagiul de cotizare.</p> <p>În cazul în care un salariat și-a pierdut total capacitatea de muncă, până la comunicarea deciziei de pensionare, angajatorul nu îl poate primi pe salariat la muncă. Modificarea propusă prevede soluția pentru această problemă.</p> <p>În ceea ce privește încetarea de drept la data reintegrării în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, în practică persoana care are dreptul de a se reintegra poate întârzia momentul în care revine la lucru sau renunță la reintegrare. În această perioadă, angajatorul rămâne cu un post neocupat, ceea ce îi poate produce daune.</p>
<p>20.</p>	<p>Art. 56 alin. 2</p>	<p>Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. d) - k), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.</p>	<p>Pentru <u>In</u> situațiile prevăzute la alin. (1) lit. de - k) <u>contractul individual de muncă încetează la data intervenirii cauzei de încetare, iar</u> constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, <u>care și</u> se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.</p>	<p>Modificările propuse la art. 56 alin. 1 impun clarificarea momentului la care încetează contractul individual de muncă.</p>

<p>21.</p>	<p>Art. 60 alin. 1 lit. c)</p>	<p>Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsură în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;</p>	<p>Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, <u>din motive care au legătură directă cu starea de graviditate</u>, în măsură în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere.</p>	<p>În prezent există două texte legale care reglementează diferit aceeași situație, respectiv art. 60 alin. 1 lit. c) din Codul muncii și art. 21 alin. 1 lit. a) din OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.</p> <p>Astfel, în timp ce Codul muncii interzice în mod absolut concedierea salariaților gravide indiferent de motivul de concediere, OUG nr. 96/2003 limitează protecția oferită salariaților gravide doar la concedierea dispusă pentru motive care au legătură directă cu starea de graviditate.</p> <p>În conformitate cu dispozițiile actuale ale Codului muncii, salariații gravide nu pot fi sancționați nici pentru săvârșirea unor abateri disciplinare grave.</p> <p>Pentru argumentele de mai sus, considerăm că dispozițiile OUG nr. 96/2003 răspund mai bine rațiunii inițiale a legiuitorului.</p>
<p>22.</p>	<p>Art. 60 alin. 1 lit. h), i)</p>	<p>Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat; i) pe durata efectuării concediului de odihnă.</p>	<p>Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat. i) pe durata efectuării concediului de odihnă. <u>j) în alte cazuri expres prevăzute de lege.</u></p>	<p>Textul cu privire la protecția acordată liderilor de sindicat dublează prevederile legii speciale cu privire la aceștia. Prin textul nou introdus la litera j se face trimitere tocmai la această protecție.</p> <p>Pe durata concediului de odihnă contractul individual de muncă nu este suspendat iar prezenta salariatului este necesară pe durata procedurilor de concediere și nu la emiteria deciziei de concediere.</p>

<p>23.</p>	<p>Art. 60 alin. 2</p>	<p>Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.</p>	<p>Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, sau a falimentului <u>sau dizolvării</u> angajatorului, în condițiile legii.</p>	<p>În prezent, o societate aflată în curs de dizolvare în condițiile Legii 31/1990 – Legea societăților comerciale, nu poate finaliza procesul de concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului (individuală sau colectivă, după caz) și, pe cale de consecință, pe cel de dizolvare și radiere din Registrul Comerțului în situația în care are salariați ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate în temeiul prevederilor Codului Muncii care, pe durata suspendării, nu pot fi încetate la inițiativa angajatorului.</p> <p>Considerăm că această situație este de natură să neutralizeze dreptul angajatorului de a lua decizii comerciale care corespund cu propriile sale interese.</p> <p>În ceea ce privește salariații gravide, salariații aflați în concediu de creștere a copilului sau de îngrijire a copilului bolnav, în cazul demarării unei proceduri de restructurare, angajatorul este obligat să păstreze posturile acestor salariați în dauna posturilor ocupate de alți salariați care sunt la lucru. În majoritatea cazurilor, restructurarea se datorează unor probleme ale angajatorului, iar prin protejarea salariaților care nu sunt prezenți la muncă în dauna celor activi, angajatorul este lipsit de personalul necesar redresării, cel puțin până la revenirea la lucru a salariaților aflați în concediile menționate mai sus (care pot dura chiar și 3,5 ani în cazul salariatei însărcinate care va sta în concediu de creștere a copilului).</p>
------------	-----------------------------------	---	---	--

24.	Art. 61 lit. d)	d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.	d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat. <u>e) în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare pentru pensionare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii.</u>	În practica, fișa postului cuprinde, pe lângă atribuțiile de natură profesională, aspecte socio-personale, care trebuie să poată fi luate în considerare la evaluarea corespunderii angajatului în raport cu locul de muncă în care este încadrat. A se vedea modificarea de la art. 56 alin. 1 lit. d), cu care aceasta este corelată.
25.	Art. 62 alin. 1	În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b)-d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.	În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. b) și d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 60 de zile calendaristice de la data constatării cauzei <u>luării la cunoștință despre</u> cauza concedierii.	Necesitatea prelungirii termenului de la 30 de zile la 60 de zile este dată de faptul că, de exemplu, pentru necorespunderea profesională, contractele colective de muncă reglementează o procedură complexă și de durată, termenul de 30 de zile dovedindu-se insuficient pentru parcurgerea tuturor pașilor procedurali, inclusiv pentru ca salariatul să producă toate probele în apărarea sa, iar comisia de evaluare prealabilă să aibă răgazul de a analiza temeinic toate aspectele cazului, inclusiv în situația unui volum mare și a unei complexități ridicate a apărărilor și a probelor pe care angajatul le produce în cadrul procedurii de evaluare profesională, pentru a face o propunere fundamentată angajatorului și a se evita astfel emiterea unei decizii de concediere care să fie ulterior anulată de către instanța de judecată. Propunem eliminarea termenului pentru emiterea deciziei de concediere pentru situația în care se constată incapacitatea fizică și/sau psihică a angajatului, fapt care nu îi permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat. În

				această situație incapacitatea angajatului este o stare continuă, iar continuarea raportului de muncă îi poate pune în pericol sănătatea sau viața. În aceste condiții, în cazul în care, indiferent de motiv, angajatorul nu a reușit să îl concedieze pe angajat într-un anumit termen și nu îi poate oferi acestuia poziții alternative compatibile cu capacitatea sa de muncă, raportul de muncă ar trebui să poată fi încetat imediat ce circumstanțele permit concedierea angajatului.
26.	Art. 63 alin. 2 lit. d)	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, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități, precum și prin regulamentul intern.	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, încheiat la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități, precum și/sau prin regulamentul intern.	În cazul în care procedura de evaluare prealabilă se stabilește prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unității angajatorul are obligația de a respecta această procedură.
27.	Art. 64 alin. 1	În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. f), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.	În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. f), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii <u>pentru care salariatul este corespunzător.</u>	A se vedea modificarea de la art. 56 alin. 1 lit. d) și modificarea de la art. 61 lit. d).
28.	Art. 65	(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea	(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea	În momentul în care este pus în situația de a desființa locuri de muncă, angajatorul se află

		<p>contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.</p> <p>(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.</p>	<p>contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.</p> <p>(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.</p> <p><u>(2) În cazul în care este necesară desființarea unui sau mai multor posturi de același tip, angajatorul are dreptul să stabilească criteriile de selecție în vederea concedierii. Aceste criterii se vor aplica în cazul salariaților care nu au putut fi departajați de către angajator în funcție de evaluarea performanței acestora.</u></p> <p><u>(3) În cazul revăzut la alin. (1) angajatorul va acorda salariatului o compensație de cel puțin două salarii lunare, în afara drepturilor convenite la zi.</u></p>	<p>într-o situație neobișnuită sau chiar dificilă și are nevoie de salariații cu cele mai bune performanțe pentru a ieși cu bine din această situație. În caz contrar, situația dificilă îl poate scoate pe angajator de pe piață, cu consecința concedierii tuturor salariaților. Din acest motiv, considerăm necesar ca performanța să fie principalul criteriu pentru selectarea salariaților care rămân și a celor care sunt concediați.</p> <p>Criteriile cu caracter social se vor aplica în subsidiar în cazul persoanelor cu aceeași performanță. În caz contrar, angajatorul va fi „pedepsit”, rămânând cu salariați cu rezultate medii și cu o situație socială dificilă, necreată sau întreținută de angajator, și concediind salariații excepționali pentru faptul că nu se află într-o situație socială diferită.</p> <p>Mai mult, aplicarea exclusivă a unor criterii cu caracter social poate duce în rândul salariaților cu situații dificile la o abordare mediocră a sarcinilor de serviciu, aceștia știindu-se protejați în caz de concediere.</p>
<p>29.</p>	<p>Art. 69 alin. 1</p>	<p>În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:</p> <p>a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a</p>	<p>În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:</p> <p>a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a</p>	<p>Imposibilitatea ajungerii la o înțelegere ar putea determina blocarea procedurii de concediere.</p>

		<p>numărului de salariați care vor fi concediați;</p> <p>b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.</p>	<p>numărului de salariați care vor fi concediați;</p> <p>b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.</p>	
30.	<p>Art. 69 alin. 2 lit. a) – c), e) – h)</p>	<p>În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:</p> <p>a) numărul total și categoriile de salariați;</p> <p>b) motivele care determină concedierea preconizată;</p> <p>c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;</p> <p>e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;</p> <p>f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;</p> <p>g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;</p> <p>h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului</p>	<p>În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze<u>transmită acestora</u>, în scris, următoarele:</p> <p>a) numărul total și categoriile de salariați;</p> <p>b) motivele care determină concedierea preconizată;</p> <p>c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;</p> <p>e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;</p> <p>f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;</p> <p>g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile <u>se preconizează să fie emise deciziile de concediere</u>;</p> <p>h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri</p>	

		salariaților concediați.	pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați <u>tenuarea consecințelor concedierii.</u>	
31.	Art. 70	Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.	Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.	
32.	Art. 71	(1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării. (2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.	(1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării. (2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora. <u>Perioada de consultări între partenerii sociali prevăzută la art. 69 alin (2) nu poate fi mai mare de 30 de zile.</u>	
33.	Art. 71¹, alin. 1	În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 69 și 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii	În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 69 și 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă <u>de la sediul său central</u> , cu cel puțin 30 de zile calendaristice	

		deciziilor de concediere.	anterioare datei emiterii deciziilor de concediere <u>la care decizia de concediere își produce efectele.</u>	
34.	Art. 71¹, alin. 2	Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la art. 69 alin. (1) și art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.	Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la art. 69 alin. (1) și art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.	
35.	Art. 71¹, alin. 3	Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.	Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.	
36.	Art. 71¹, alin. 5	La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.	La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea <u>sau prelungirea</u> perioadei prevăzute la alin. (1) <u>cu maximum 10 zile calendaristice</u> , fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.	
37.	Art. 71¹, alin. 6	Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în timp util angajatorul și sindicatul	Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în <u>termen de 3 zile lucrătoare timp util</u>	

		sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.	angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii <u>sau prelungirii</u> perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.	
38.	Art. 71², alin. 2	La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 711 alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.	La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 711 alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.	
39.	Art. 71², alin. 3	Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la art. 711 alin. (1).	Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la art. 711 alin. (1).	
40.	Art. 73 alin. 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 15 zile lucrătoare.	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 15 <u>20</u> zile lucrătoare.	A se vedea motivarea de la art. 56 alin. 1 lit. d ¹)
41.	Art. 74 alin. 1 lit.	Decizia de concediere se comunica salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:	Decizia de concediere <u>cuprinde motivele care determină concedierea și</u> se comunică	Celelalte elemente sunt reglementate în alte texte.

	d)	<p>a) motivele care determină concedierea;</p> <p>b) durata preavizului;</p> <p>c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;</p> <p>d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.</p>	<p>salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu.</p> <p>a) motivele care determină concedierea;</p> <p>b) durata preavizului;</p> <p>c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;</p> <p>d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.</p>	
42.	Art. 75	Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.	Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării semnării de primire de către salariatului. <u>În cazul în care salariatul refuză primirea sau nu este prezent pentru înmânarea deciziei de concediere, aceasta produce efecte de la data expedierii ei de către angajator.</u>	Această modificare se justifică prin situațiile din practica în care salariații în mod abuziv și nejustificat refuză să ia la cunoștință decizia de concediere.
43.	Art. 78	<p>(1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.</p> <p>(2) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune partile în situația anterioară emiterii actului de concediere.</p>	<p>(1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata <u>în favoarea salariatului a unor</u> despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul <u>corespunzătoare drepturilor salariale de care salariatul nu a putut beneficia din cauza concedierii.</u></p> <p>(2) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune partile în situația anterioară emiterii actului de</p>	Modificarea propusă vizează situațiile în care instanța impune reintegrarea în situații în care aceasta nu este posibilă.

			concediere poate dispune anularea deciziei de concediere și, în măsura în care este posibil, reintegrarea salariatului pe postul detinut anterior.	
44.	Art. 79 alin. 8	Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.	Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile <u>privind plata drepturilor salariale</u> asumate prin contractul individual de muncă.	Modificarea propusa vizeaza limitarea abuzurilor savarsite de salariati.
45.	Art. 80 alin. 1, 2, 3	(1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată. (2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie. (3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82 și de cel mult două ori consecutiv.	(1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată. (2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie, <u>sau după caz a motivului pentru care se încheie pe durată determinată și cu precizarea momentului până la care un astfel de contract este valabil.</u> (3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82 și de cel mult două ori consecutiv.	A se vedea motivarea de la art. 81.
46.	Art. 81	Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri: a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării	<u>(1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:</u> <u>a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării</u>	Conform Acordului aprobat prin Directiva 1999/70/CEE, măsurile ce vizează stabilirea regimului juridic al contractului pe durată determinată, trebuie să aibă în vedere două

		<p>contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;</p> <p>b) creșterea temporară a activității angajatorului;</p> <p>c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;</p> <p>d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;</p> <p>d¹) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;</p> <p>d²) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;</p> <p>d3) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;</p> <p>e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură.</p>	<p>contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;</p> <p>b) creșterea temporară a activității angajatorului;</p> <p>c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;</p> <p>d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;</p> <p>d¹) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;</p> <p>d²) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;</p> <p>d3) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;</p> <p><u>a) pe o perioadă expres determinată de timp, a cărei durată nu poate fi mai mare de 60 de luni;</u></p> <p><u>b) pentru realizarea unor lucrări, servicii sau proiecte determinate, contractul urmând a înceta de drept la finalizarea acestora;</u></p> <p><u>c) până la întoarcerea titularului postului, în condițiile în care acesta are contractul de muncă suspendat;</u></p> <p><u>d) în cazul pensionarilor, angajați cu contract de muncă, până la selectarea și angajarea pe postul respectiv a unei persoane active;</u></p>	<p>aspecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - asigurarea unui regim de nediscriminare între munca salariatului angajat pe durată determinată și cel angajat pe durată nedeterminată (așa explicându-se dispozițiile art. 86 din actualul Cod al muncii); - înlăturarea unor eventuale abuzuri în utilizarea muncii prin contract pe durată determinată, raportat la posibilitatea angajării pe durată nedeterminată (așa explicându-se restul reglementărilor din cuprinsul Codului actual, respectiv art. 81 și urm.). <p>Modul în care însă legislația din România încearcă să înlătore acele eventuale abuzuri din partea angajatorului în ce privește încheierea contractelor de muncă pe durată determinată este extrem de rigid, nu ține cont de interesele muncii în general și adaugă foarte multe condiții suplimentare raportat la conținutul Acordului, în condițiile în care chiar părțile Acordului recunosc că, contractele încheiate pe durată determinată reprezintă instrumente necesare în derularea procesului muncii.</p> <p>O primă problemă în legătură cu caracterul oneros față de angajatori a actualei reglementări raportată la actul european, derivă din dispozițiile clauza 5 din Acord. Astfel, conform textului din Acord, pentru prevenirea formelor de abuz se impune ca în legislația națională să se regăsească cel puțin una dintre cele trei</p>
--	--	---	---	---

			<p>e) în alte <u>situații eazuri prevăzute</u> expres <u>precizate</u> de legi speciale <u>ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură.</u></p> <p><u>(2) Contractul individual de muncă încheiat în condițiile precizate la lit. a) poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului maxim precizat de același text.</u></p>	<p>condiții alternative impuse de text, respectiv încheierea contractelor pe durată determinată să fie limitată prin determinarea:</p> <p>a) motivelor obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;</p> <p>b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;</p> <p>c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.</p> <p>Este de observat că întreaga reglementare, are în vedere principiul esențial al acordului, respectiv o reglementare care să nu permită reînnoirea la nesfârșit a contractelor pe durată determinată, astfel încât să se fraudeze regula cuprinsă în art. 12 din Codul muncii, respectiv încheierea unor contracte de muncă pe durată nedeterminată.</p> <p>Rezultă deci că, pentru motive temeinice se pot încheia contracte pe durată determinată, fie pentru că se impune acoperirea unei perioade de timp în care o anumită activitate nu poate fi acoperită de salariații permanenți (deci pentru înlocuirea titularului postului), fie pentru realizarea unei lucrări determinate, fie pentru producerea unui eveniment determinat (a se vedea în acest sens definiția conceptului de lucrător pe durată determinată, astfel cum acesta este precizat în cuprinsul clauzei 3 alin. (1) din Acord).</p>
--	--	--	---	--

				<p>Conform reglementării din România în perioada maximă de timp pentru care se încheie un contract pe durată determinată (adică 2 ani) pot fi încheiate maximum 3 contracte succesive între aceleași părți, adică contracte între aceleași părți reînnoite într-o perioadă mai mică de 3 luni. Astfel, sunt atinse și acoperite toate condițiile alternative la care face referire clauza 5 din Acord.</p> <p>În aceste condiții, pot exista mai multe opțiuni.</p> <p>Să se renunțe la motivele care, în mod limitativ, permit încheierea unui contract pe durată determinată, astfel cum acestea sunt reglementate la art. 81 alin. (1) din Codul muncii și înlocuirea acestora cu niște motive mai generale, desprinse din definiția legală a conceptului de angajat cu contract pe durată determinată.</p> <p>O astfel de abordare, aduce ca element cu totul specific faptul că încheierea contractului individual de muncă pe o perioadă de timp expres prevăzută și limitată este oricând posibilă, fără nici un fel de limitare (situația menționată la lit. a) din propunere), în condițiile în care în cuprinsul Acordului nu apare nicăieri vreo reglementare care să impună determinarea unei durate maximale generale pentru încheierea unui contract pe durată determinată. În plus, această abordare are în vedere definiția lucrătorului angajat pe durată determinată, astfel cum această definiție apare în cuprinsul Clauzei 3.</p>
--	--	--	--	--

				Atâta vreme cât se poate încheia un contract pe durată determinată fără nici un fel de motivație, cu condiția ca durata până la care există acel contract să fie expres determinată, nu mai are sens să facem referire nici la celelalte cazuri reglementate actualmente limitativ în cuprinsul art. 81 alin. (1) din Codul muncii.
47.	Art. 82 alin. 2	(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.	(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.	A se vedea motivarea de la art. 81
48.	Art. 83	Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși: a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni; b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni; c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni; d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de	Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși: a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni; b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni; c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni; d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni. Angajatorul este obligat ca la expirarea	A se vedea motivarea de la art. 81. În ce privește reglementarea referitoare la termenul de încercare pentru cei angajați cu contract pe durată determinată, nu credem că se impune un regim juridic diferit față de cel aplicabil în cazul celor angajați cu contract pe durată nedeterminată. O astfel de abordare, ar răspunde, pe de o parte, cerinței esențiale impuse de Acord, respectiv de a nu se crea discriminări între regimul juridic al celor angajați cu contract pe durată nedeterminată și cei angajați pe durată determinată, iar în al doilea rând ar înlătura neconcordanțele de-a dreptul hilare ce există la acest moment între dispozițiile art. 83 și cele cuprinse în art. 31 din Codul muncii (indiferent de forma ce urmează a

		6 luni.	termenului precizat în contractele încheiate în condițiile art. 81 alin. (1) lit. a) dacă acestea nu sunt prelunghite în condițiile art. 81 alin. (2), la împlinirea duratei maxime a contractului permisă de art. 81 alin. (1) lit. a), sau, după caz, la încetarea celui de-al treilea contract de muncă succesiv încheiat pe durată determinată, în condițiile art. 82, fie să desființeze acel post, fie să-l transforme într-un post pe durată nedeterminată.	o propune în ce privește acest din urmă text), neconcordanțe care pornesc de la elementul de măsură (zile calendaristice pentru regimul general, respectiv zile lucrătoare pentru cei angajați cu contract pe durată determinată) și au ca rezultat stabilirea unor perioade de probă mai mari uneori pentru cei angajați cu contract pe durată determinată.
49.	Art. 85	<p>(1) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.</p> <p>(2) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.</p>	<p>(1) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat <u>într-un loc vizibil, adecvat</u>, la sediul angajatorului, <u>prin orice altă modalitate prevăzută de regulamentul intern sau prin orice mijloace informatice specifice accesibile salariaților</u>.</p> <p>(2) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.</p>	<p>Considerăm că nu se justifică alin. (2) din art. 85, deoarece atâta timp cât un angajator își îndeplinește obligația de informare a salariaților săi, în sensul că afișează anunțul referitor la existența unor posturi vacante în unitate pentru care poate opta și angajatul cu contract pe durată determinată, nu mai există nici o rațiune pentru ca angajatorul să fie obligat și la transmiterea unei „copii” a anunțului și către sindicate.</p> <p>Totuși, pentru a nu exista nici un fel de dubiu cu privire la îndeplinirea de către angajator a obligațiilor de informare ce-i incumbă față de toți salariații săi, astfel încât toți să aibă o șansă egală de încadrare în muncă, în spiritul Clauzei 6 din Acordul pus în aplicare prin Directiva nr. 1999/70/CEE.</p>
50.	Art. 86 alin. 3	Atunci când nu există un salariat permanent comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract	Atunci când nu există un salariat <u>permanent cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată</u> comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv	În cuprinsul alin. 3 se pune semnul egalității pentru aprecierea salariatului comparabil între lege și contractul colectiv de muncă la nivel național. Având în vedere ambiguitatea actuală

		colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.	de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.	a textului, consideram necesara clarificarea lui.
51.	Art. 87 alin. 3, 4	<p>(3) Agentul de muncă temporară este societatea comercială autorizată de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, care pune provizoriu la dispoziție utilizatorului personal calificat și/sau necalificat pe care îl angajează și îl salarizează în acest scop. Condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>(4) Utilizatorul este angajatorul căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziție un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.</p>	<p>(3) „Agentul de muncă temporară” este societatea comercială autorizată de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale în condițiile legii care pune provizoriu la dispoziție utilizatorului personal calificat și/sau necalificat pe care îl angajează și îl salarizează în acest scop. care încheie contracte de muncă cu salariați temporari. Condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>(4) Utilizatorul este angajatorul căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziție un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia salariat temporar își desfășoară activitatea.</p>	<p>Definițiile expuse în cadrul acestui articol au fost reformulate potrivit prevederilor Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară.</p> <p>Clarificarea noțiunii privind puterea de coordonare și control asupra salariaților temporari - care aparține utilizatorului – are ca scop evitarea confuziilor apărute în practică cu privire la calitate de angajator a utilizatorului și/sau a agentului de muncă temporară.</p>
52.	Art. 88	<p>(1) Un utilizator poate apela la agenți de munca temporara doar pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, denumita misiune de munca temporara, și numai în următoarele cazuri:</p> <p>a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de munca este suspendat, pe</p>	<p>(1) Un utilizator poate apela la agenți de munca temporara doar pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, denumita misiune de munca temporara, și numai în următoarele cazuri:</p> <p>a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de munca este suspendat, pe</p>	<p>Aceste aspecte trebuie să fie reglementate într-o lege specială.</p>

		<p>durata suspendării;</p> <p>b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;</p> <p>c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale.</p>	<p>durata suspendării;</p> <p>b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;</p> <p>c) pentru prestarea unor activități specializate ori vocaționale.</p>	
53.	Art. 89	<p>(1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni</p> <p>(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită o singură dată pentru o perioadă care, adăugată la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 18 luni</p> <p>(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.</p>	<p>(1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.</p> <p>(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită o singură dată pentru o perioadă care, adăugată la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 18 luni.</p> <p>(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.</p>	<p>Aceste aspecte trebuie să fie reglementate într-o lege specială. Limitarea nu se justifică din punct de vedere juridic. De asemenea, este necesară abrogarea / modificarea Hotărârii Guvernului nr. 938/2004 privind condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară.</p>
54.	Art. 90 alin. 2	<p>Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:</p> <p>a) motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar;</p> <p>b) termenul misiunii și, dacă este cazul, posibilitatea modificării termenului misiunii;</p> <p>c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;</p> <p>d) condițiile concrete de muncă;</p> <p>e) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le</p>	<p>Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:</p> <p>a) motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar;</p> <p>b) termenul misiunii și, dacă este cazul, posibilitatea modificării termenului misiunii;</p> <p>c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;</p> <p>d) condițiile concrete de muncă;</p> <p>e) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le</p>	<p>Aceste aspecte trebuie să fie reglementate într-o lege specială.</p>

		<p>utilizeze;</p> <p>f) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;</p> <p>g) valoarea contractului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul.</p>	<p>utilizeze;</p> <p>f) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;</p> <p>g) valoarea contractului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul.</p>	
55.	Art. 91	<p>Salariatii temporari au acces la toate serviciile si facilitatile acordate de utilizator, in aceleasi conditii ca si ceilalti salariați ai acestuia.</p> <p>Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.</p>	<p>Salariatii temporari au acces la toate serviciile si facilitatile acordate de utilizator, in aceleasi conditii ca si ceilalti salariați ai acestuia.</p> <p>Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.</p> <p><u>Referitor la condițiile de muncă, salariatii temporari nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariatii permanenți comparabili, numai pe motivul caracterului temporar al misiunii, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.</u></p>	<p>Aceste aspecte trebuie sa fie reglementate intr-o lege speciala.</p>
56.	Art. 93	<p>(1) Contractul de muncă temporară este un contract de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, de regulă, pe durata unei misiuni.</p> <p>(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și la art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și modalitățile de remunerare a</p>	<p>(1) Contractul de muncă temporară este un contract de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, de regulă, pe durata unei misiuni.</p> <p>(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și la art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și modalitățile de remunerare a</p>	<p>Aceste aspecte trebuie sa fie reglementate intr-o lege speciala.</p>

		salariatului temporar.	salariatului temporar.	
57.	Art. 94	<p>(1) Contractul de muncă temporară se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 89 alin. (2).</p> <p>(2) Intre doua misiuni salariatul temporar se afla la dispozitia Agentului de munca temporara si beneficiaza de un salariu platit de agent, care nu poate fi mai mic decat salariul minim brut pe tara.</p> <p>(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un act adițional la contractul de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2).</p> <p>(4) Contractul de munca temporara inceteaza la terminarea ultimei misiuni pentru care a fost incheiat.</p>	<p>(1) Contractul de muncă temporară se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 89 alin. (2).</p> <p>(2) Intre doua misiuni salariatul temporar se afla la dispozitia Agentului de munca temporara si beneficiaza de un salariu platit de agent, care nu poate fi mai mic decat salariul minim brut pe tara.</p> <p>(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un act adițional la contractul de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2).</p> <p>(4) Contractul de munca temporara inceteaza la terminarea ultimei misiuni pentru care a fost incheiat.</p>	Aceste aspecte trebuie sa fie reglementate intr-o lege speciala.
58.	Art. 95	<p>(1) Pe toată durata misiunii salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporară.</p> <p>(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care il primeste salariatul utilizatorului, care presteaza aceeasi munca sau una similara cu cea a salariatului temporar.</p> <p>(3) In masura in care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luandu-se in considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de munca si care presteaza aceeasi</p>	<p>(1) Pe toată durata misiunii Salariatul temporar beneficiază de drepturile salarialesalariul plătit de către agentul de muncă temporară.</p> <p>(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care il primeste salariatul utilizatorului, care presteaza aceeasi munca sau una similara cu cea a salariatului temporar.</p> <p>(3) In masura in care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luandu-se in considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de munca si care presteaza aceeasi</p>	Aceste aspecte trebuie sa fie reglementate intr-o lege speciala.

		<p>munca sau una similara, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de munca aplicabil utilizatorului.</p> <p>(4) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.</p> <p>(5) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente și exigibile, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.</p> <p>(6) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară.</p>	<p>munca sau una similara, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de munca aplicabil utilizatorului.</p> <p>(4) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.</p> <p>(5) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente și exigibile, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.</p> <p>(6) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară.</p>	
59.	Art. 96	<p>Prin contractul de munca temporara se poate stabili o perioada de proba pentru realizarea misiunii, a carei durata este fixata in functie de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de:</p> <p>a) doua zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pe o perioada mai mica sau egala cu o luna</p> <p>b) 3 zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada cuprinsa intre o luna si doua luni</p>	<p>Prin contractul de munca temporara se poate stabili o perioada de proba pentru realizarea misiunii, a carei durata este fixata in functie de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de:</p> <p>a) doua zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pe o perioada mai mica sau egala cu o luna</p> <p>b) 3 zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada cuprinsa intre o luna si doua luni</p>	<p>Aceste aspecte trebuie sa fie reglementate intr-o lege speciala.</p>

		c) 5 zile lucratoare in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada mai mare de doua luni.	e) 5 zile lucratoare in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada mai mare de doua luni.	
60.	Art. 97	(1) Pe parcursul misiunii utilizatorul raspunde pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislația în vigoare. (2) Utilizatorul va notifica de îndată agentului de muncă temporară orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoștință și a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.	(1) Pe parcursul misiunii utilizatorul raspunde pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislația în vigoare. (2) Utilizatorul va notifica de îndată agentului de muncă temporară orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoștință și a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.	Aceste aspecte trebuie sa fie reglementate intr-o lege speciala.
61.	Art. 98 alin. 1, 2	(1) La încetarea misiunii salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă. (2) In cazul in care utilizatorul angajeaza, dupa o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia in calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum si a celorlalte drepturi prevazute de legislatia muncii.	(1) La încetarea misiunii salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă. (2) In cazul in care utilizatorul angajeaza, dupa o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia in calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum si a celorlalte drepturi prevazute de legislatia muncii.	Aceste aspecte trebuie sa fie reglementate intr-o lege speciala.
62.	Art. 99	Agentul de muncă temporară care concediază salariatul temporar înainte de termenul prevăzut în contractul de muncă temporară, pentru alte motive decât cele disciplinare, are obligația de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului.	Agentul de muncă temporară care concediază salariatul temporar înainte de termenul prevăzut în contractul de muncă temporară, pentru alte motive decât cele disciplinare, are obligația de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului.	Aceste aspecte trebuie sa fie reglementate intr-o lege speciala.

63.	Art. 100	Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul articol, dispozițiile legale și prevederile 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 durată misiunii la acesta.	Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul articol, dispozițiile legale și prevederile 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 durată misiunii la acesta.	Aceste aspecte trebuie să fie reglementate într-o lege specială.
64.	Art. 101¹ alin. 2	Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.	Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie n umai în formă scrisă, <u>cu precizarea duratei timpului de lucru.</u>	Principala caracteristică a contractului individual de muncă cu timp parțial o constituie durata acestuia. Pentru flexibilizarea raporturilor de muncă și pentru realizarea unui regim unitar al contractului individual de muncă, considerăm necesară inserarea doar a acestui element în contractul individual de muncă.
65.	Art. 101¹ alin. 4	Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.	Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere sau, în lipsa acestuia, dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național. <u>reglementările legale în domeniu.</u>	A se vedea modificarea de la art. 86 alin. 3.
66.	Art. 102	(1) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (2), următoarele: a) durata muncii și repartizarea programului de lucru; b) condițiile în care se poate modifica programul	(1) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (2), următoarele: a) durata muncii și repartizarea programului de lucru; b) condițiile în care se poate modifica programul	A se vedea motivarea de la art. 101 ¹ alin. 2.

		<p>de lucru;</p> <p>c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.</p> <p>(2) În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.</p>	<p>de lucru;</p> <p>e) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.</p> <p>(2) În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.</p>	
67.	Art. 104 alin 2, 2¹	<p>(2) Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiuni de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.</p> <p>(2¹) O copie a anunțului prevăzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.</p>	<p>(2) Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiuni de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului, <u>prin orice altă modalitate prevăzută de regulamentul intern sau prin orice mijloace informatice specifice accesibile salariaților.</u></p> <p>-(2¹) O copie a anunțului prevăzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.</p>	Modificarea vizează situațiile din practica în care comunicările se realizează prin modalități specifice.
68.	Art. 109 alin. 1	<p>Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.</p>	<p>Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. <u>În cazul directorilor cărora le-au fost delegate atribuții de conducere a societății, durata normală a timpului de muncă poate depăși 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.</u></p>	Având în vedere specificul activității directorilor, considerăm că este imposibilă limitarea duratei îndeplinirii atribuțiilor acestora în cadrul unui program de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

<p>69.</p>	<p>Art. 111</p>	<p>(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.</p> <p>(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 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.</p> <p>(2¹) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură de activitate aplicabil, perioade de referință mai mari de 3 luni, dar care să nu depășească 12 luni.</p> <p>(2²) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) și (21) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.</p> <p>(3) Prevederile alin. (1), (2) și (21) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.</p>	<p>(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, <u>media orelor prestate fiind calculată pe o perioadă de referință de 4 luni.</u></p> <p>(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 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.</p> <p>(21) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură de activitate aplicabil, perioade de referință mai mari de 3 luni, dar care să nu depășească 12 luni.</p> <p>(22) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) și (21) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.</p> <p>(3) Prevederile alin. (1), (2) și (21) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.</p> <p><u>(2) Prin excepție, perioada de referință legală este de 6 luni pentru:</u></p> <p><u>a) salariații care prestează activitatea în locuri de muncă izolate, sau în cazul în care locul de muncă se află la o distanță mare față de domiciliul acestuia;</u></p>	
------------	------------------------	---	--	--

			<p><u>b) salariații din spitale și alte instituții similare care asigură, primirea, tratamentul și îngrijirea bolnavilor;</u></p> <p><u>c) salariații din centrele de detenție;</u></p> <p><u>d) salariații din presă, radio, televiziune, producție cinematografică;</u></p> <p><u>e) salariații din cadrul serviciilor de poștă și telecomunicații;</u></p> <p><u>f) salariații care asigură serviciile de ambulanță, servicii de pompieri și protecție civilă;</u></p> <p><u>g) salariații din activitatea de producție, transport și distribuție de gaze, apă și electricitate, de colectare a reziduurilor menajere și instalații de incinerare;</u></p> <p><u>h) salariații din unitățile sau sectoarele de activitate cu foc continuu în care procesul de muncă nu poate fi întrerupt din motive tehnice;</u></p> <p><u>i) salariații din activitățile de cercetare și dezvoltare;</u></p> <p><u>j) salariații din transportul de călători urban;</u></p> <p><u>k) salariații din agricultură;</u></p> <p><u>l) salariații din turism, în perioadele în care intervine o intensificare a activității;</u></p> <p><u>m) salariații care face parte din personalul rulant sau navigant al unei unități sau sector de activitate care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare;</u></p>	
--	--	--	--	--

			<p><u>n) salariații care desfășoară activitate în legătură directă sau indirectă cu explorarea, extractia sau exploatarea resurselor minerale, inclusiv hidrocarburi, și scufundările realizate în legătură cu aceste activități, efectuate fie de pe o instalație de extracție, fie de pe o navă;</u></p> <p><u>(3) Perioadele de referință legale precizate mai sus pot fi prelungite până la 12 luni prin contracte și acorduri colective.</u></p> <p><u>(4) În determinarea perioadei de referință nu se iau în calcul perioadele de concediu de odihnă și cele în care contractul individual de muncă este suspendat.</u></p>	
70.	Art. 112	<p>(1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.</p> <p>(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.</p>	<p>(1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice Prin contractele individuale de muncă, părțile pot conveni cu privire la posibilitatea stabilirii unui program variabil de lucru. Programul variabil presupune o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.</p> <p>(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore Programul de lucru și modul de repartizare a acestuia pe zile va fi adus la cunoștință salariaților în cauză, în condițiile regulamentului intern</p>	<p>Program variabil în sensul celor precizate mai sus înseamnă ore flexibile de începere și terminare a programului de lucru, dar și o durată diferită a timpului de lucru zilnic. este normal ca salariatul să cunoască aceste elemente cu un anumit timp înainte. Modul în care este reglementat actualmente acest aspect, respectiv art. 114 este mult prea ambiguu. Astfel cum există reglementarea, aceasta ar conduce la ideea că programul variabil odată precizată, nu mai poate fi schimbat. De exemplu, dacă se stabilește pentru un salariat că acesta trebuie să lucreze luni 10 ore și marți 6 ore, întotdeauna se va păstra acest program, fără nici un fel de alte modificări. Or, ideea unei reglementări flexibile, pornește de la necesitatea utilizării forței de muncă în intervalele de timp în care aceasta este necesară. Nu în ultimul rând ar fi de subliniat și faptul că, pentru a obține o astfel</p>

				<p>de soluție, poate că s-ar impune a se gândi și o contraprestație - respectiv acordarea unor avantaje în bani sau natură, salariiților a căror program de muncă este flexibil, variabil, inegal.</p> <p>Dispoziția referitoare la munca în ture de 12 ore activitate și 24 ore repaus, reprezintă de asemenea o mare problemă în practica socială actuală. Astfel, la ora actuală, reglementarea pune în discuție un astfel de program de lucru, ca fiind cuprins în categoria timpului inegal de lucru. Este evident că organizarea muncii în ture de 12 ore, este cu totul și cu totul altceva decât programul inegal de lucru. Turele de acest tip sunt egale. Numai munca în turnus, despre care în mod expres, legiuitorul român nu vorbește, presupune ture cu durată inegală. În consecință, programul turelor de 12 ore, reprezintă o variantă a programului normal de lucru, în cadrul căruia însă durata zilnică de lucru este de 12 ore și nu de 24 de ore. Pentru un astfel de program, schema de ture reprezintă întotdeauna o reală problemă. Astfel, în cadrul unui astfel de program, este foarte dificil a se respecta săptămâna normală de lucru de 40 de ore, și la fel de imposibilă este și acordarea repausului săptămânal în două zile consecutiv, după 5 zile de lucru.</p> <p>Astfel de aspecte, au creat în practică un mod eterogen de aplicare a legii, și uneori au dat loc la abuzuri, însăși autoritățile în domeniu (inspectoratele teritoriale de muncă aplicând legea într-un mod uneori subiectiv). Pentru ca acest probleme să fie îndepărtate, se impune a</p>
--	--	--	--	---

				se crea o reglementare specifică pentru acest tip de program de lucru, etalonul în funcție de care să se analizeze dacă munca s-a derulat în cadrul programului normal, sau a existat muncă suplimentară urmând a fi programul normal al lunii.
71.	Art. 113 alin. 2	<p>(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.</p> <p>(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.</p>	<p>(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.</p> <p>(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă. Prin contractele individuale de muncă, se pot stabili și programe de lucru în ture de 12 ore, urmate de o perioadă de odihnă de 24 de ore. În cazul organizării muncii printr-un astfel de program, durata normală a muncii se apreciază raportat la durata de lucru medie lunară, determinată pentru fiecare an calendaristic în parte, prin act normativ.</p>	A se vedea motivarea de la art. 112. Raportat la cele prezentate mai sus ca modificări propuse pentru art. 112, art. 113 în forma actuală nu-și mai găsește justetea.
72.	Art. 114	Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.	Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.	A se vedea motivarea de la art. 112.
73.	Art. 115 alin. 2, 3	(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.	(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.	Organizarea flexibilă a timpului de muncă este o problemă ce trebuie să fie negociată și reglementată prin acordul părților.

		(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.	(3) <u>În cadrul programelor de lucru individualizate</u> , durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.	
74.	Art. 119	(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia. (2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.	(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia. (2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru. <u>Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite. Perioada în care angajatorul va compensa munca suplimentară se stabilește prin regulamentul intern sau contractele colective de muncă aplicabile, dar nu poate fi mai mare de 6 luni calculate de la data efectuării muncii suplimentare.</u>	
75.	Art. 120 alin. 1	În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 119 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.	În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în <u>termenul condițiile</u> prevăzute de art. 119 alin. (1) în luna următoare , munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.	
76.	Art. 129 alin. 1	Normele de munca se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de	Normele de munca se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de	Unul dintre drepturile fundamentale ale angajatorului reglementat de art. 40 alin. 1 este să „stabilească organizarea și funcționarea

		munca se elaboreaza de catre angajator cu acordul sindicatului ori, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.	munca se elaboreaza de catre angajator cu acordul sindicatului ori, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.	unitatii", astfel ca acordul sindicatului pentru elaborarea normelor constituie o ingradire in exercitiul dreptului angajatorului. In cazul in care exista abuzuri din partea angajatorilor, sindicatul sau reprezentantul salariatilor poate apela la justitie pe procedura solutionarii conflictelor de munca prevazute de art. 283 sau poate apela la arbitraj.
77.	Art. 132	<p>(1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. (2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.</p> <p>(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.</p> <p>(4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.</p> <p>(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).</p>	<p>(1) Repausul săptămânal <u>nu poate fi mai mic de 36 de ore în medie în decursul unei perioade de 7 zile se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.</u></p> <p><u>(2) Prin excepție, repausul săptămânal poate fi în medie de minimum 24 de ore în decursul a 7 zile, în următoarele situații:</u></p> <p><u>a) în cazul salariaților la care se referă art. 111 alin. (2)</u></p> <p><u>b) în cazul salariaților care lucrează în ture, atunci când repausul săptămânal coincide cu schimbarea turei;</u></p> <p><u>c) în cazul personalului pentru care programul de lucru din timpul unei zile este fracționat;</u></p> <p><u>d) în cazul directorilor cărora le-au fost delegate atribuții de conducere a societății;</u></p> <p><u>e) în cazul în care, prin contracte colective de muncă aplicabile, sunt stabilite dispoziții specifice care să permită o astfel de derogare.</u></p> <p><u>(3) Media orelor de repaus săptămânal stabilite la alin. (1) și (2) este calculată pentru o perioadă de referință de 14 zile.</u></p>	<p>Repausul săptămânal reprezintă actualmente o mare problemă, în special în ceea ce privește aplicarea sa în practică. Astfel, dispozițiile cuprinse în art. 132 alin. (3) din Codul muncii, chiar dacă există sunt inutilizabile Analizând dispozițiile Directivei 2003/88/CEE, este de observat că aceasta nu îngreșește organizarea timpului de muncă și a perioadelor de repaus săptămânal, așa cum o face legea română (art. 132 din Codul muncii). Astfel, conform art. 5 din Directivă: "Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în Art. 3. În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore."</p> <p>Chiar și această reglementare suportă o serie de excepții, pentru salariații enunțați și în propunerea de modificare a art. 111 din Codul muncii (pentru care perioada de referință legală ar fi, conform Directivei, de 6 luni și nu de 4 luni), perioada de referință înăuntrul căreia</p>

		<p><u>(3) Pentru salariații care nu beneficiază de repausul săptămânal de 36 de ore în decursul a 7 zile, în condițiile alin. (1) și (2), se vor acorda zilele de repaus săptămânal cumulate după o perioadă de maximum 14 zile de activitate, sau dacă nu este posibilă compensarea cu timp de repaus, se vor plăti cu salariu la care se adaugă un spor.</u></p> <p><u>(4) Salariații care beneficiază de alte zile de repaus săptămânal, altele decât zilele de sâmbătă sau duminică, beneficiază de un spor la salariul de bază, negociabil prin contractele colective sau individuale de muncă. (2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.</u></p> <p><u>(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.</u></p> <p><u>(4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.</u></p> <p><u>(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul</u></p>	<p>salariatul să beneficieze de un repaus de minimum 24 ore + 11 ore repausul dintre două zile de lucru fiind de 14 zile. Textul din legea română transformă regula precizată de Directiva Europeană în excepție, atâta vreme cât alin. (3) permite neacordarea repausului de două zile consecutive într-o perioadă de maximum 14 zile, dar numai dacă există acordul inspectoratului teritorial de muncă și a sindicatului din unitate. O astfel de soluție, credem că se impune a fi înlăturată, cu atât mai mult cu cât, așa cum am arătat mai sus, ea este și nefuncțională. În măsura în care se impune prestarea muncii în mod excepțional, astfel încât să fie suspendat repausul săptămânal, înseamnă că într-adevăr a apărut o situație de excepție, neexistând timpul fizic necesar pentru negocieri cu sindicatul sau formalități cu autoritățile statului. Cum munca suplimentară, presupune, de principiu, acordul salariatului, nu credem că astfel s-ar încălca vreun drept sau libertate a salariatului. Practic, principiul stabilit de Directivă (art. 16 lit. a) ar rezulta că în mod absolut este interzisă prestarea a mai mult de 14 zile, fără un repaus de minimum 35 ore.</p> <p>Nu în ultimul rând, este de observat faptul că nicăieri în cuprinsul Directivei nu se face referire la consecutivitatea zilelor de repaus săptămânal. Este simplu de observat că dispoziția art. 132 este cu mult mai oneroasă pentru angajator.</p>
--	--	---	--

			compensațiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).	
78.	Art. 134 alin 1	Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt: - 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.	Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt: - 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora. <u>Pentru această categorie de salariați, se acordă două zile libere numai pentru 3 asemenea sărbători, fără a beneficia de celelalte Sărbători religioase specifice religiei creștine.</u>	Din cuprinsul articolului se înțelege ca salariații aparținători al altui cult religios pot beneficia pe lângă cele declarate deja de Codul Muncii de încă 2 zile ori acest lucru este discriminant pentru membrii religiei majoritare a statului român. De asemenea dacă majoritatea personalului salariat aparține unei religii diferite în zilele respective de sărbătoare, activitatea va fi practic blocată.
79.	Art. 140 alin. 2	Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.	Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin în contractul colectiv individual de muncă aplicabil , <u>cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile este prevăzută în contractul individual de muncă</u> și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.	
80.	Art. 145 alin. 3	Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.	Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator, <u>de regulă, anterior- eu eel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecareaării în concediu</u> <u>de odihnă al salariatului, dacă părțile nu hotărăsc altfel.</u>	Dispoziția legală actuală nu se verifică deloc în practică. De multe ori, chiar salariații sunt interesați să nu beneficieze integral de indemnizația de concediu de odihnă la plecarea în concediu, deoarece ulterior nu vor mai primi alte venituri o perioadă mai îndelungată de timp. De aceea, credem că, în contextul necesității flexibilizării și a repunerii tuturor aspectelor legate de relația de muncă al dispoziția părților contractuale, s-ar impune modificarea textului

81.	Art. 148	<p>(1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.</p> <p>(2) Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.</p>	<p>(1) Pentru rezolvarea unor situații personale Salariații au dreptul laot beneficia, cu consimțământul angajatorului, de concediiu fără plată în condițiile stabilite prin acordul părților.</p> <p>(2) Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.</p>	<p>Concediul fără plată reprezintă o instituție care prin natura ei este și trebuie să fie lăsată la dispoziția părților contractului individual de muncă, atâta vreme cât, conform art. 54 din Codul muncii reprezintă o cauză de suspendare convențională a contractului individual de muncă. În consecință, nu are nici un rost reglementarea actuală cuprinsă la art. 148 alin. (2), conform căreia durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă. În realitate, așa cum am arătat mai sus, fiind vorba despre interesele comune ale părților contractului individual de muncă, durata concediului fără plată poate fi agreată Fără nici un fel de limită, de către părțile relației individuale de muncă.</p>
82.	Art. 150 alin. 2	<p>Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.</p>	<p>Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.</p>	<p>Concediul pentru formarea profesională, fără plată, este un beneficiu pe care legea îl asigură salariatului și se acordă la inițiativa acestuia, este o chestiune de opțiune personală și se negociază cu angajatorul, astfel că acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților, după caz, constituie o ingerință nejustificată a unor terți asupra modului de executare a unui contract individual de muncă.</p>
83.	Art. 152 alin. 1	<p>În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, platit de angajator, de pâna la 10</p>	<p>În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională corespunzătoare atribuțiilor</p>	<p>Obligația angajatorului de a asigura formarea profesională a salariatului se justifică prin necesitatea actualizării pregătirii profesionale a acestuia, pentru a corespunde cu cerințele postului pe care este angajat. Evident, aceeași trebuie să fie rațiunea și în cazul în care</p>

		zile lucratoare sau de pâna la 80 de ore.	<u>postului pe care salariatul este angajat</u> , platit de angajator, de pâna la 10 zile lucratoare sau de pâna la 80 de ore.	salariatul are inițiativa formării profesionale, astfel încât angajatorul să nu fie obligat la cheltuieli pentru o formare profesională aleasă de salariat fără nicio legătură cu cerințele postului pe care acesta în ocupă (pentru formare profesională diferită de atribuțiile postului, acesta are posibilitatea efectuării unui concediu fără plată).
84.	Art. 154 alin. 2	Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.	Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani. <u>Salariul se poate stabili pe oră, zi sau lună.</u>	
85.	Art. 155	Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.	Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile <u>și</u> sporurile, precum și alte adaosuri.	
86.	Art. 157 alin. 1	Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora.	Salariile se stabilesc <u>Salariul se stabilește</u> prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora <u>salariat.</u>	
87.	Art. 158 alin. 1	Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.	Salariul este confidențial, angajatorul <u>și salariatul</u> având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.	În lipsa obligației salariatului de a păstra confidențialitatea salariului, este posibil ca angajatorul să fie împiedicat să își respecte această obligație.
88.	Art. 161 alin. 1, 2	(1) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil	Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil	

		sau în regulamentul intern, după caz. (2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil.	sau în regulamentul intern, după caz. (2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil.	
89.	Art. 164 alin. 1	Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.	Nici o Reținerile din salariu nu poate pot fi operată operate, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege sau acordul părților.	
90.	Art. 164 alin. 2	Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.	Angajatorul poate efectua rețineri Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă doar în următoarele cazuri: a) dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească, definitivă și irevocabilă, b) <u>dacă părțile au convenit în acest sens în formă scrisă;</u> c) <u>dacă salariatul și-a asumat obligația de plată printr-un angajament de plată în formă scrisă.</u>	Având în vedere faptul că obținerea unui titlu executoriu se justifică numai în caz de refuz al salariatului de a plăti datoria pe care o are către angajator și că, în practică, angajatorul și angajatul convin adesea achitarea creanței prin contract de tranzacție, fie pentru a preveni un litigiu, fie chiar în cadrul litigiului aflat într-una din fazele sale procesuale, pentru a evita interpretarea că un astfel de contract ar fi nul în raport de art. 38 din Codul Muncii, deși el reprezintă voința și, totodată, mijlocul părților de a preveni sau de a stinge un litigiu între ele pe cale amiabilă, considerăm că reglementarea și a acestui caz de justificare a reținerii este necesară.
91.	Art. 166	(1) Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.	(1) Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.	Situația este reglementată de art. 283.

		(2) Termenul de prescripție prevăzut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.	(2) Termenul de prescripție prevăzut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.	
92.	Art. 169 alin. 2	Drepturile și obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.	Drepturile și obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.	
93.	Art. 190 alin. 1	Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează: a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați; b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.	Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează: a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați; b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați cel puțin o dată la 4 ani.	
94.	Art. 191 alin. 1, 2	(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților. (2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.	(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților. (2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.	
95.	Art. 194 alin. 2, 3, 4	(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea	(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea	

		<p>parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:</p> <p>a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;</p> <p>b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.</p> <p>(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.</p> <p>(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.</p>	<p>parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:</p> <p>a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;</p> <p>b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.</p> <p>(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz <u>în condițiile stabilite în actul adițional la contractul individual de muncă.</u></p> <p>(4) Pe Perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la ael loc de muncă, această perioadă fiindeste considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.</p>	
96.	Art. 195	(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională mai mare de 60	(1) <u>Pentru</u> salariații care au beneficiat <u>beneficiata de pregătire profesională, părțile pot conveni</u>	Considerăm că nu durata cursurilor este esențială pentru a putea obliga salariatul care

de zile în condițiile art. 194 alin. (2) lit. b) și alin. (3) nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

~~prin act adițional de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile în condițiile art. 194 alin. (2) lit. b) și alin. (3) nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională perioada în care salariatul în cauză se obligă să presteze activitate pentru angajatorul cu care a încheiat actul adițional. Această perioadă nu poate fi mai mare de 5 ani.~~

~~(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă. În cazul în care contractul individual de muncă al salariatului în cauză încetează înainte de expirarea perioadei prevăzute la alin. (1), salariatul va fi obligat la restituirea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea profesională.~~

~~(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă. Prin excepție, salariatul nu are obligația restituirii cheltuielilor ocazionate de pregătirea profesională în cazul în care contractul individual de muncă a încetat în~~

beneficiază de acestea să nu aibă inițiativa încetării contractului de muncă o anumită perioadă după absolvirea lor, ci costurile suportate de angajator pentru a asigura participarea salariatului la astfel de cursuri.

Astfel, angajatorul își poate proteja investiția în pregătirea profesională a salariatului.

			<p><u>temeiul art. 56 lit. a-d¹, f, j, k, art. 61 lit. c, e și 65.</u></p> <p>(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.</p>	
97.	Art. 196	<p>(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.</p> <p>(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.</p>	<p>(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.</p> <p>(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.</p>	Formarea profesională este un beneficiu pe care legea îl asigură salariatului, este o chestiune de opțiune personală și se negociază cu angajatorul, astfel că acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților, după caz, constituie o ingerință nejustificată a unor terți asupra modului de executare a unui contract individual de muncă.
98.	Art. 214	Pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent	Pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent între <u>partenerii-parteneri sociali, societatea civilă</u>	

		între partenerii sociali.	<u>și autorități.</u>	
99.	Art. 215	Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național.	Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită , autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național.	
100.	Art. 218	Alineat nou	<u>(2) Timpul alocat tuturor reprezentanților sindicatelor în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de maxim 20 de ore pe săptămână.</u>	
101.	Art. 222	La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi.	La cererea <u>scrisă a</u> membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi.	
102.	Art. 223 alin. 2	Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.	Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.	Mandatul reprezentanților organizațiilor sindicale este temeiul în baza căruia se acorda un regim de protecție. Nu se justifică existența unui asemenea regim de protecție după încetarea mandatului reprezentanților sindicatului. Protecția acordată se justifică doar în cazul motivelor care țin de îndeplinirea mandatului pe care reprezentanții sindicatului l-au primit de la salariații din unitate. În caz contrar, se ajunge la o discriminare între salariații aceluiași angajator.
103.	Art. 223	Alineat nou	<u>(4) Prin reprezentanți aleși în organele de conducere ale sindicatelor în sensul prezentului articol se înțelege: salariații aleși în funcția de președinte, prim-vicepreședinte sau secretar general în cadrul organizației sindicale.</u>	În legea specială ar trebui să se limiteze numărul persoanelor care ocupă asemenea pozitii.

<p>104.</p>	<p>Art. 224 alin. 1</p>	<p>(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.</p> <p>(2) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.</p> <p>(3) Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.</p>	<p>(1) Reprezentanții salariaților reprezintă interesele salariaților care i-au ales ori de câte ori în unitate nu există un sindicat majoritar. La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop. Reprezentanții salariaților nu se pot constitui și nu pot funcționa în cazul în care în unitate există un sindicat reprezentativ majoritar.</p> <p>(2) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților care nu sunt membri de sindicat.</p> <p>(3) Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.</p>	
<p>105.</p>	<p>Art. 225</p>	<p>Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au împlinit vârsta de 21 de ani și care au lucrat la angajator cel puțin un an fără întrerupere.</p>	<p>Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au împlinit vârsta de 21 de ani și care au lucrat la angajator cel puțin un an fără întrerupere.</p>	
<p>106.</p>	<p>Art. 228</p>	<p>Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzător.</p>	<p>Timpul alocat <u>tuturor</u> reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de <u>maxim</u> 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzător.</p>	<p>Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă și are în vedere îndeplinirea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului, prin urmare considerăm nejustificată remunerarea salariatului pentru alte activități care nu au nici o legătură cu atribuțiile de serviciu.</p>

107.	Art. 229	Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.	Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.	Protectia acordata se justifica doar in cazul motivelor care tin de îndeplinirea mandatului pe care reprezentantii salariaților l-au primit de la salariații din unitate. In caz contrar se ajunge la o discriminare între salariații aceluiași angajator.
108.	Art. 236 alin. 1	Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.	Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se pot stabili ese clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile relațiile de muncă.	
109.	Art. 236 alin. 2	Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.	Negocierea colectivă este obligatorie la nivel de unitate , cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.	
110.	Art. 238 alin. 1, 2	(1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior. (2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.	(1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior. (2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.	
111.	Art. 239	Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de	Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de	Acest aspect este acoperit de aplicabilitatea contractului colectiv de muncă.

		data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală.	data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală.	
112.	Art. 240 alin. 1	Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate și la nivel național.	Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul <u>unităților și/sau la nivelurile superioare constituite pe criteriul apartenenței la aceeași ramură, pe criteriul unor interese comune, pe criteriul zonei geografice sau pe alte criterii angajatorilor, al ramurilor de activitate și la nivel național.</u>	<p>Contractul colectiv de muncă la nivel național se suprapune peste prevederile legale, în unele puncte stipulează prevederi contrare celor legale sau dublează aceste prevederi, fără ca măcar să existe o reiterare completă a prevederilor legale.</p> <p>În plus existența contractului colectiv de muncă la nivel național nu își găsește justificarea din două motive:</p> <ul style="list-style-type: none"> - poartă denumirea de contract și se aplică tuturor angajaților și angajatorilor din România fără să reflecte în fapt acordul tuturor angajaților și angajatorilor, având în vedere că marea majoritate a angajaților și angajatorilor nu sunt reprezentați și nu doresc să fie reprezentați la negocierea și respectiv să devină parte la un astfel de contract; - pentru implementarea unor prevederi cu aplicabilitate la nivelul tuturor angajaților și angajatorilor din România există instrumentul legii. <p>Nu în ultimul rând trebuie remarcat faptul că noțiunea de contract colectiv de muncă la nivel național nu se regăsește în alte state europene.</p>
113.	Art. 241 alin. 1, lit.	Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:	Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:	A se vedea argumentația de la art. 240(1).

	<p>b), c), d)</p>	<p>b) pentru toți salariații încadrați la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;</p> <p>c) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel.</p> <p>d) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din țară, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel național.</p>	<p>b) pentru toți salariații încadrați la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;</p> <p>e) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel.</p> <p>d) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din țară, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel național. <u>sunt reprezentați în grupările constituite pentru nivelurile stabilite la art. 240.</u></p>	
<p>114.</p>	<p>Art. 241¹</p>	<p>Articol nou</p>	<p><u>(1) Părțile contractului colectiv de muncă sunt reprezentate la negociere prin angajator sau grupări de angajatori constituite în condițiile legii pe de-o parte și de sindicate reprezentative pe de altă parte astfel:</u></p> <p><u>a) la nivel de unitate grupările care au statut legal de organizație sindicală și numărul de membri de cel puțin 50% plus 1 din numărul total de salariați;</u></p> <p><u>b) la nivel superior grupările care au statut de federație sau confederație și reprezintă interesele a cel puțin 50% plus 1 din salariații încadrați la angajatorii reprezentați în grupările constituite.</u></p> <p><u>(2) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor sindicale se constată la cererea acestora de către instanțele judecătorești după cum urmează:</u></p>	

			<p><u>a) la nivel de unitate de către judecătoria în a cărei rază teritorială se află sediul central al unității;</u></p> <p><u>b) la nivel superior de către Tribunalul Municipiului București.</u></p> <p><u>(3) Cererea pentru constatarea reprezentativității unui sindicat la nivel de unitate se judecă cu citarea obligatorie a angajatorului.</u></p>	
115.	Art. 243 alin. 2	Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.	Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea <u>contractuală a</u> părților care se fac vinovate de aceasta.	
116.	Art. 246	Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților ori în caz de forță majoră.	Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților <u>în caz de grevă</u> ori în caz de forță majoră.	
117.	Art. 247	În cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu există contract colectiv de muncă, se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.	În cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu există contract colectiv de muncă, se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.	
118.	Art. 248 alin. 1	Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.	Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă poate fi <u>conflict de interese sau conflict de drepturi.</u>	
119.	Art. 250 alin. 1	Greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.	<u>Prin grevă se înțelege orice formă de Greva reprezintă</u> încetarea voluntară și colectivă a lucrului <u>într-o unitate de către salariați.</u>	

120.	Art. 252	Participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.	Participarea la <u>o grevă legal organizată</u> , precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.	
121.	Art. 253	Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea grevei, procedurile prealabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.	Modul de exercitare a dreptului de la grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea grevei, procedurile prealabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.	
122.	Art. 259 alin. 2, 3, 4	(2) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator. (3) Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conținutul regulamentului intern. (4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.	(2) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator. (3) Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conținutul regulamentului intern <u>de către angajator.</u> (4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.	
123.	Art. 261 alin. 2	(2) Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin. (1).	(2) Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin. (1).	Punerea în aplicare a unor elemente din regulamentul intern ține în practică de executarea contractului individual de muncă și poate fi contestată ca act unilateral al angajatorului.

124.	Art. 263 alin. 1	Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.	<u>Numai</u> angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.	
125.	Art. 264	Alineat nou	<u>(1¹) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune dintre cele prevăzute la alin. (1).</u>	
126.	Art. 265 alin. 2	Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.	Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.	A se vedea modificarea de la art. 264.
127.	Art. 266	Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele: a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită; b) gradul de vinovăție a salariatului; c) consecințele abaterii disciplinare; d) comportarea generală în serviciu a salariatului; e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.	Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat . <u>Angajatorul poate avea - avându-se în vedere și</u> următoarele: a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită; b) gradul de vinovăție a salariatului; c) consecințele abaterii disciplinare; d) comportarea generală în serviciu a salariatului; e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.	
128.	Art. 267 alin. 2, 3, 4	(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.	(2) <u>Procedura disciplinară se stabilește de către fiecare angajator prin regulamentul intern. În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să</u>	

		<p>(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.</p> <p>(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.</p>	<p>realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.</p> <p>_(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.</p> <p>(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, <u>doar</u> de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este <u>sau de un reprezentant salariaților, după caz.</u></p>	
129.	Art. 268 alin. 1, 2, 3, 4	<p>(1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.</p> <p>(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:</p> <p>a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;</p> <p>b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;</p>	<p>Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în forma scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință <u>despre rezultatele cercetării disciplinare prealabile despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.</u> <u>Dreptul angajatorului de a aplica sancțiunea disciplinară se prescrie în termen de 3 ani de la data săvârșirii faptei.</u></p> <p>(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:</p> <p>a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;</p> <p>b) precizarea prevederilor încălcate de către</p>	<p>Necesitatea prelungirii termenului de aplicare a sancțiunii disciplinare este dată de faptul că derularea procedurii cercetării disciplinare prealabile, în raport și de prevederile contractelor colective de muncă, reprezintă o procedură adesea complexă și de durată</p> <p>Propunerea de prelungire are și avantajul că elimină posibilitatea, pentru angajat, de a-și lua concedii medicale succesive, pe durata maximă prevăzută de lege, pentru a evita astfel sancționarea sa disciplinară.</p>

		<p>c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;</p> <p>d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;</p> <p>e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;</p> <p>f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.</p> <p>(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.</p> <p>(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.</p>	<p>salariat din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;</p> <p>e) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;</p> <p>d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;</p> <p>e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;</p> <p>f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.</p> <p>(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării semnării de primire de către salariat. În cazul în care salariatul refuză primirea sau nu este prezent pentru înmânarea deciziei de concediere, aceasta produce efecte de la data expedierii ei de către angajator.</p> <p>(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.</p>	
<p>130.</p>	<p>Art. 269 alin. 1</p>	<p>Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral</p>	<p>Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral</p>	<p>Despăgubirea morală a fost eliminată deoarece nefiind reglementată în detaliu poate fi utilizată cu subiectivism sau în mod abuziv de către salariați.</p>

		din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.	din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.	
131.	Art. 269 alin. 3	Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art. 270 și următoarele.	Angajatorul care a plătit despăgubirea își vapoate recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art. 270 și următoarele.	
132.	Art. 271 alin. 2	Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.	Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.	Nu înțelegem rațiunea stabilirii unei legături de cauzalitate între participarea la producerea unei pagube și salariul net.
133.	Art. 272	Alineat nou	<u>(3) In cazul in care salariatul nu restituie suma nedatorata sau nu plateste contravaloarea bunurilor sau serviciilor de care a beneficiat si la care nu era îndreptătit, in termen de 6 luni de la data solicitarii angajatorului, angajatorul este îndreptatit sa efectueze retineri din salariul de baza pentru recuperarea acestora.</u>	
134.	Art. 274	(1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.	(1) În cazul în care contractul individual de muncă <u>al salariatului care a produs paguba</u> încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, <u>reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul</u>	

		(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.	păgubit anterior acoperirii integrale a daunelor- (2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale angajatorul este îndreptat să treacă la executare silită, în condițiile Codului de procedură civilă.	
135.	Art. 277	Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.	Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă. <u>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 angajații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.</u>	
136.	Art. 278	Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în munca a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă.	Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în munca a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă.	
137.	Art. 279	(1) În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 277 și 278 acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate. (2) Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.	(1) În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 277 și 278 acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate. (2) Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.	Corelare cu modificarea de la art. 277 și 278.

138.	Art. 283 alin. 1, lit. c, e	<p>(1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:</p> <p>c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;</p> <p>e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.</p>	<p>(1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:</p> <p>c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă<u>litigiului</u> constă în plata unor drepturi salariale neacordate <u>care rezultă din contractul individual de muncă</u> sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;</p> <p>e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă sau a unor<u>oricărei</u> clauze ale din cuprinsul<u>acestuia</u>.</p>	
139.	Art. 284 alin. 2	<p>Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.</p>	<p>Varianta 1</p> <p>Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul-angajatorul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.</p> <p>sau</p> <p>Varianta 2</p> <p>Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința <u>declarată angajatorului</u> ori, după caz, sediul <u>sau domiciliul angajatorului</u>.</p>	Pentru evitarea interpretărilor diferite din partea instanțelor.
140.	Art. 286 alin. 1	<p>(1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de</p>	<p>(1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă<u>drepturi</u> se judecă în</p>	

		urgentă.	regim de urgență.	
141.	Art. 286 alin. 3	(3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.	(3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore <u>5 zile</u> înainte de termenul de judecată.	
142.	Art. 289	Hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.	Hotărârile <u>judecătorești pronunțate în conflictele de drepturi devin executorii la momentul la care au rămas definitive și irevocabile</u> pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.	
143.	Art. 294	În sensul prezentului cod, prin salariați cu funcție de conducere se înțelege administratorii-salariați, inclusiv președintele consiliului de administrație dacă este și salariat, directorii generali și directorii, directorii generali adjuncți și directorii adjuncți, șefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri -, precum și asimilații lor stabiliți potrivit legii sau prin contractele colective de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern.	În sensul prezentului cod, prin pot fi salariați cu funcție de conducere se înțelege administratorii-salariați, inclusiv președintele consiliului de administrație dacă este și salariat, directorii generali și directorii, directorii generali adjuncți și directorii adjuncți, șefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri -, precum și asimilații lor stabiliți potrivit legii sau prin contractele colective de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern.	