

CERERE

de inregistrare a initiativei legislative

Lege privind **modificarea și completarea Legii nr.53/2003** – Codul muncii, propunere legislativa publicata in **Monitorul Oficial, Partea I nr. 173 din 11/03/2014**

Prin prezenta, membrii comitetului de initiativa constituit prin Incheierea de autentificare nr.1.505/19 decembrie 2013, in temeiul art.6 din Legea 189/1999 depunem catre Parlamentul Romaniei prezenta cerere prin care solicitam inregistrarea initiativei legislative de modificare a Legii privind **modificarea și completarea Legii nr.53/2003** – Codul muncii, propunere legislativa publicata in **Monitorul Oficial, Partea I nr. 173 din 11/03/2014**.

In vederea promovarii si sustinerii initiativei dupa inregistrare sunt imputernicitii urmatoorii membrii ai comitetului de initiatia: Dumitru Costin, Ion Pisc, Ilie Gheorghe, Minel Ivascu, Mariana Kniesner.

Expunere de motive privind inițiativa legislativă a cetățenilor pentru promovarea proiectului de lege privind modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii

Motivele pentru care s-a constituit Comitetul de inițiativă și a fost redactat prezentul proiect de lege sunt următoarele:

1. Elaborarea unor soluții legislative apte și capabile să asigure un cadru normativ echilibrat în distribuirea drepturilor și obligațiilor partenerilor relației de muncă și utile în vederea implementării cu succes a politicilor privind ocuparea forței de muncă apare ca necesară și oportună.

Proiectul de lege privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii vizează consolidarea dimensiunii parteneriale în configurarea drepturilor și obligațiilor salariaților, precum și întărirea garanțiilor juridice de care beneficiază aceștia.

Totodată, s-a urmărit și flexibilizarea relațiilor de muncă, prin instituirea unei noi modalități de verificare a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea, dar și prin reglementarea unei noi forme de organizare a muncii – telemunca.

2. Proiectul de lege privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, isi propune echilibrarea relatiilor de munca intre angajatori si angajati prin urmatoarele modificări:
 - Instituirea pentru angajator a obligației de a informa salariatul asupra modalităților de verificare a aptitudinilor profesionale și personale, precum și asupra obiectivelor de performanță individuală; Instituirea, în sarcina angajatorului, a obligației de a comunica în scris salariatului propunerile de modificare a contractului individual de muncă; Revizuirea reglementărilor privind aplicarea clauzei de neconcurență. Astfel, ca regulă, această clauză își va produce efectele pe parcursul executării contractului individual de muncă, părțile putând stabili aplicarea sa după încetarea contractului numai prin excepție și cu respectarea anumitor condiții prevăzute de lege; Revizuirea reglementărilor privind aplicarea clauzei de confidențialitate. Clauza de confidențialitate

va produce efecte după încetarea contractului individual de muncă numai în situații excepționale, pentru o perioadă determinată de timp și în legătură cu anumite categorii de informații, stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern; Reglementarea în detaliu a obiectivelor de performanță. Astfel, obiectivele de performanță fac obiectul negocierii colective, putând fi stabilite pe categorii de salariați, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, după caz. Îndeplinirea obiectivelor de performanță constituie condiții de majorare a salariului sau de promovare în carieră. Neîndeplinirea lor nu poate constitui motiv de concediere pentru necorespondere profesională. Reglementarea clauzei de obiectiv de performanță; Reglementarea perioadei de probă ca modalitate de sine stătătoare de verificare a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea; Stabilirea unei durate mai reduse a perioadei de probă în cazul muncitorilor necalificați; Reglementarea unui nou caz de modificare unilaterală a contractului individual de muncă de către angajator. Așadar, angajatorul va putea modifica unilateral durata timpului de muncă, pe o perioadă ce nu poate depăși 3 luni cumulată într-un an calendaristic, pentru motive tehnice, tehnologice sau structurale. Abrogarea dispoziției potrivit căreia angajatorul poate dispune suspendarea contractului individual de muncă în cazul reducerii temporare a activității; Modificarea criteriilor în cazul concedierilor colective. Cu ocazia stabilirii ordinii de prioritate la concediere, nu vor putea fi utilizate criterii ce țin de îndeplinirea obiectivelor de performanță de către salariați. Concedierile colective sunt dispuse pentru motive ce nu țin de persoana salariatului. Astfel, nu se justifică stabilirea ordinii de prioritate la concediere în funcție de motive ce țin de persoana salariatului; Revizuirea termenului în care angajatorul are obligația de a reangaja salariații concediați prin concediere colectivă cu prioritate pe posturile reînființate; Mărirea perioadei maxime pentru care se pot încheia contractele pe durată determinată, de la 3 ani la 5 ani; Reglementarea condițiilor și a termenelor în care pot fi prelungite contractele pe durată determinată;

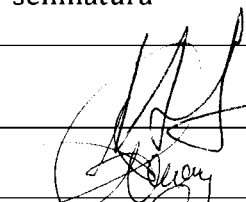
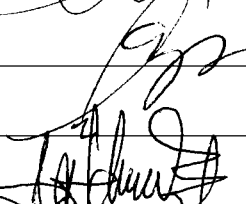
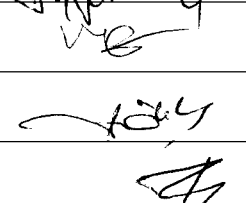
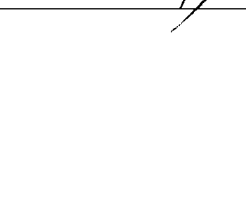

- Modificarea prevederilor privind munca prin agent de muncă temporară:
 - reglementarea cazurilor în care un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară; calitatea de agent de muncă temporară poate fi dobândită numai de societăți comerciale sau persoane fizice autorizate, acreditate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale; stabilirea regulii potrivit căreia contractul de muncă temporară se încheie pe durată nedeterminată; stabilirea regulii potrivit căreia salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.
- Reglementarea telemuncii;
- Modificarea prevederilor privind durata timpului de lucru și munca suplimentară:
 - stabilirea domeniilor de activitate pentru care se pot stabili perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni; compensarea muncii suplimentare atât prin acordarea de ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cât și prin acordarea unui spor la salariu; reglementarea condițiilor în care angajatorul poate acorda zile libere plătite în perioadele de reducere a activității.
- Modificarea dispozițiilor privind salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în sensul raportării cuantumului net al acestuia la cuantumul salariului mediu net la nivel național comunicat de Institutul Național de Statistică avut în vedere la fundamentarea bugetului de stat;
- Modificarea prevederilor ce privesc dialogul social:

- Acordarea posibilității de a adera la sindicatele constituite potrivit legii pensionarilor și șomerilor;
- Extinderea interdicției de concediere a reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și a reprezentanților salariaților pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea mandatului;
- Alocarea unui număr de 20 de ore pe lună reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului ce l-au primit de la salariați. Orele utilizate în vederea îndeplinirii acestui mandat sunt considerate timp efectiv lucrat, fiind remunerate corespunzător.
- Modificări ale jurisdicției muncii, în sensul:
 - Introducerii distincției între conflicte de drepturi și conflicte de interese;
 - Introducerii obligației instanței de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților;
 - Introducerii prevederii potrivit căreia hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile;
 - Stabilirii caracterului devolutiv al recursului.

Abrogarea din Legea nr. 62/2011 a dispozițiilor ce reglementează conflictele individuale de muncă, în scopul eliminării neconcordanțelor existente între prevederile acestei legi și Codul muncii.

Ținând cont de prevederile Legii nr. 189/1999 privind exercitarea inițiativei legislative de către cetățeni, republicată, am întocmit prezentul proiect de lege a cărui avizare o solicităm.

Membrii Comitetului de inițiativă:

Nr.	Nume / Prenume	cnp	semnatura
1.	Augustin Dan Valentin	1685012423011	
2.	Hutubei Eugen	1781004450017	
3.	Teodor Stefan	1721006461592	
4.	Miu Ilie	1520102035024	
5.	Pinc Sorinel Joy	1571207182785	
6.	MARIU FLORIAN	1850105133920	
7.	OTELEA IONEL	1661112033071	
8.	FREIBERGER NICULINA	2560911400450	

9.	MANAFU EMIL	1491126270580	
10.	Burloca Mircea	1671021297296	
11.	IVASCU Minel	1611016400288	
12.	MURFAN ADOLT	1520102201027	
13.	IULIE STEFORSHE	1530825170341	
14.	GOSTIN DUMITRU	1611114090021	
15.	KNIESNER MARIANA	2560301400269	
16.			
17.			
18.			
19.			

ANEXE

La cererea de inregistrare a initiativei legislative

Lege privind **modificarea și completarea Legii nr.53/2003** – Codul muncii, propunere legislativa publicata in **Monitorul Oficial, Partea I nr. 173 din 11/03/2014**

1. **Declaratia de constituire a Comitetului de initiativa autentificata prin Incheierea de autentificarea nr.1505 din 19.12.2013** (4 pagini)
2. **Expunerea de motive – forma detaliata** (15 pagini)
3. **Propunerea legislativa care face obiectul initiativei legislative** (23 pagini)
4. **Copie a avizului de la Consiliul Legislativ** (17 pagini)
5. **Opis privind tabelele de sustinatori**
6. **Listele de sustinatori / dovezi ale depunerii listelor la primarii**