**Motive pentru modificari ale CODULUI MUNCII**

•     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 necorespundere profesională.

**Art.40 din actualul cod statueaza ca drept exclusiv al angajatorului stabilirea criteriilor de performanta, acestea putand fi folosite conform art.69, alin.4 ca si criteriu prioritar de concedierea in concedierea colectiva.**

•     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;

**Art.21 din actualul cod impune obligatia de a plati o clauza de neconcurenta numai dupa incetarea contractului si nu si pe durata acestuia.**

•     Abrogarea dispoziției potrivit căreia angajatorul poate dispune suspendarea contractului individual de muncă în cazul reducerii temporare a activității;

**Art.52 din actual forma permite angajatorului o reducere a programului de munca de la 5 la 4 zile pentru motive economice cu reducerea corelativa a salariului, fapt care afecteaza venitul salarial, de multe ori si asa insufficient, al salariatului respective.**

•     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 salarialui. Astfel, nu se justifică stabilirea ordinii de prioritate la concediere în funcție de motive ce țin de persoana salariatului;

**Art.69, alin.3 introduce ca si criteriu prioritar la concedierile collective criteriile de performanta, anuland practic aplicarea criteriilor sociale stabilite prin negocieri cu sindicatul sau prin contractile collective in vigoare. Aceste criterii se mai aplica doar in cazul, putin probabil, al unei egalitati intre salariatii evaluati in baza criteriilor stabilite de angajator.**

•     reglementarea cazurilor în care un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară;

**Actualul cod largeste foarte mult sfera in care un angajator poate apela la contracte prin agent de munca temporara anuland practic sensul pentru care el este folosit (respectiv – munca temporara) si folosind acest drept pentru a ocoli semnarea unor contracte individuale de munca pe durata determinata.**

•     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.

**Salariatul temporar este lipsit de o serie de drepturi pe care salariatul permanent le are, inclusive dreptul la un salariu egal pentu munca egala, ceea ce face mult mai dezirabila pentru un angajator aceasta forma de angajare si incurajaza munca precara.**

•     Reglementarea telemuncii;

**Este un capitol nou in acord cu noile tipuri de dezvoltari ale relatiilor de munca pe plan European. De multe ori ea exista in practica, insa in cadrul legislativ actual avem un vid de reglementare.**

•     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;

**De asemenea este o noua dispozitie menita sa acorde un nivel de trai decent salariatilor cu venituri minime, conform Cartei Social Europene Revizuita.**