

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

Parlamentul României adoptă prezenta lege:

**Art. I – Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, se modifică și se completează după cum urmează:**

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

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

**2. Alineatul (2) al articolului 16 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Anterior începerii activității de către salariat, angajatorul are obligația de a înregistra contractul individual de muncă în registrul general de evidență al salariaților.

**3. După alineatul (2) al articolului 16 se introduce un nou alineat, alin.(2<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(2<sup>1</sup>) În termen de 10 zile lucrătoare de la înregistrarea contractului individual de muncă, angajatorul va transmite inspectoratului teritorial de muncă registrul general de evidență al salariaților.

**4. La articolul 17 alineatul (3), după litera a) se introduce o nouă literă, lit. a<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

a<sup>1</sup>) modalitățile de verificare a aptitudinilor profesionale și personale.

**5. La articolul 17 alineatul (3), literele d) și e) se modifică și vor avea următorul cuprins:**

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau a altor acte normative, precum și atribuțiile postului.”

e) **obiectivele de performanță individuală, precum și** criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului.

**6. După alineatul (5) al articolului 17 se introduc patru noi alineate, alin.(5<sup>1</sup>) - (5<sup>4</sup>), cu următorul cuprins:**

(5)<sup>1</sup> Angajatorul are obligația de a comunica în scris salariatului propunerea de modificare a contractului individual de muncă.

(5)<sup>2</sup> Salariatul are obligația de a comunica în scris răspunsul său angajatorului în termen de 10 zile de la data luării la cunoștință a propunerii.

(5)<sup>3</sup> În cazul în care salariatul nu este de acord cu propunerea angajatorului sau nu răspunde în termenul prevăzut la alin. (5)<sup>2</sup>, contractul individual de muncă nu poate fi modificat.

(5)<sup>4</sup> În cazul în care salariatul este de acord cu propunerea de modificare a contractului individual de muncă, părțile vor încheia în scris actul adițional la contract în termen de 15 zile de la data luării la cunoștință de către angajator a acordului exprimat de către salariat. Actul adițional va intra în vigoare în momentul semnării de către părți, chiar dacă acesta este încheiat după expirarea termenului de 15 zile.

**7. La articolul 20 alineatul (2), după litera d) se introduce o nouă literă, lit. e), cu următorul cuprins:**

e) clauza de obiectiv de performanță.

**8. Articolul 21 se modifică și va avea următorul cuprins:**

“Art. 21. - (1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și **introduce** în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat **ca în timpul executării** contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada **existenței contractului individual de muncă**.

(2) Părțile nu pot conveni introducerea unei clauze de neconcurență în contractul individual de muncă decât în situația în care angajatorul dovedește că prestarea unei activități de către salariat în condițiile alin.(1) este de natură să producă un prejudiciu.

(3) Angajatorul poate denunța unilateral clauza de neconcurență oricând pe parcursul aplicării acesteia.

(4) În mod excepțional, părțile pot stabili aplicarea unei clauze de neconcurență după încetarea contractului individual de muncă cu respectarea următoarelor condiții:

- a) precizarea expresă a activităților ce fac obiectul clauzei;
- b) precizarea expresă a duratei de aplicabilitate a clauzei;
- c) indicarea locurilor de muncă pentru care operează interzicerea la angajare;
- d) precizarea expresă a ariei teritoriale în care salariatul nu se poate angaja;
- e) dovedirea producerii unui prejudiciu real, concret și material angajatorului în cazul nerespectării clauzei;
- f) stabilirea și plata indemnizației la care este îndreptățit fostul salariat.

**9. După articolul 21 se introduce un nou articol, art. 21<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

“Art. 21<sup>1</sup>. - (1) Cuantumul indemnizației de neconcurență lunară datorată salariatului este de:

- a) cel puțin 25% din salariul de bază, în cazul clauzei de neconcurență aplicabile pe parcursul executării contractului individual de muncă;
- b) cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.

(2) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului sau fostului salariat, după caz, nu este de natură salarială.

(3) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

**10. Alineatul (1) al articolului 22 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) În cazul prevăzut de art. 21 alin.(4), clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

**11. Alineatul (1) al articolului 26 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

**12. După alineatul (1) al articolului 26 se introduce un nou alineat, alin. (1<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(1<sup>1</sup>) Prin excepție, clauza de confidențialitate poate produce efecte și după încetarea contractului individual de muncă, în legătură cu anumite categorii de informații și pe o durată determinată de timp, stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

**13. După articolul 26 se introduc două noi articole, art. 26<sup>1</sup> și 26<sup>2</sup>, cu următorul cuprins:**

**Art. 26<sup>1</sup>**

(1) Obiectivul de performanță presupune, pe lângă îndeplinirea la timp și întocmai a atribuțiilor de serviciu, obținerea de rezultate concrete și evaluabile, care materializează o îmbunătățire generală a activității unității sau a compartimentului funcțional din care face parte salariatul.

(2) Obiectivele de performanță fac obiectul negocierii colective, fiind stabilite pe categorii de salariați, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, după caz.

(3) Îndeplinirea obiectivelor de performanță constituie condiții de majorare a salariului sau de promovare în carieră.

(4) Neatingerea obiectivelor de performanță nu poate constitui motiv de concediere pentru necorespondere profesională, în baza art. 61 lit.d).

**Art. 26<sup>2</sup>**

(1) Părțile pot conveni, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, introducerea unei clauze de obiectiv de performanță, cu respectarea prevederilor art. 26<sup>1</sup>.

(2) Clauza de obiectiv de performanță se poate introduce pe parcursul executării contractului individual de muncă prin încheierea în scris a unui act adițional la contract.

(3) Părțile vor stabili în concret condițiile și conținutul clauzei de obiectiv de performanță în conformitate cu prevederile art. 26<sup>1</sup>.

**14. După alineatul (2) al articolului 27 se introduc două noi alineate, alin. (2<sup>1</sup>) și (2<sup>2</sup>), cu următorul cuprins:**

(2)<sup>1</sup> Dacă salariatul prezintă certificatul medical din care rezultă că este apt de muncă după încheierea contractului individual de muncă, contractul se consideră valabil încheiat.

(2)<sup>2</sup> Dispozițiile alin. (2)<sup>1</sup> se aplică numai în măsura în care certificatul medical a fost prezentat de către salariat anterior constatării nulității contractului individual de muncă pentru lipsa acestuia.

(2) Modalitățile principale prin care se verifică aptitudinile profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea sunt concursul sau examenul și perioada de probă.

**15. După alineatul (1) al articolului 29 se introduce un alineat, alin. (1<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(1<sup>1</sup>) Modalitățile principale prin care se verifică aptitudinile profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea sunt concursul sau examenul și perioada de probă

**16. După alineatul (1) al articolului 29 se introduce un nou alineat, alin. (1<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(1<sup>1</sup>) Modalitățile principale prin care se verifică aptitudinile profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea sunt concursul sau examenul și perioada de probă.

**17. Alineatul (2) al articolului 29 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Alegerea uneia din modalitățile de verificare prevăzute la alin.(1<sup>1</sup>) se face în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil în statutul de personal – profesional sau disciplinar - și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

**18. După articolul 29 se introduce un nou articol, art. 29<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 29<sup>1</sup>. - (1) Concursul sau examenul, precum și perioada de probă, sunt modalități de verificare de sine stătătoare, iar angajarea în muncă se poate face, de regulă, doar prin utilizarea uneia dintre acestea.

(2) Prin excepție, pentru ocuparea funcțiilor de conducere, în sectorul public și privat, verificarea aptitudinilor profesionale se poate realiza prin concurs sau examen și perioadă de probă.

**19. După articolul 30 se introduce un nou articol, art. 30<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 30<sup>1</sup>. - (1) Încadrarea lucrătorilor în sectorul privat se poate face prin concurs, examen sau prin perioadă de probă, dacă prin lege specială nu se prevede altfel.

(2) Alegerea uneia dintre aceste modalități se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

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

Art. 31 –(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 45 de zile calendaristice.

(3) De regulă, muncitorii necalificați sunt angajați în baza perioadei de probă.

(4) În cazul muncitorilor necalificați, durata perioadei de probă nu poate depăși 10 zile lucrătoare.

(5) Dacă pe durata perioadei de probă angajatorul constată că salariatul corespunde profesional locului de muncă ocupat, acesta va continua activitatea potrivit clauzelor contractului individual de muncă încheiat.

(6) Dacă salariatul nu corespunde profesional locului de muncă ocupat, angajatorul poate dispune concedierea acestuia în condițiile art. 61 lit. d) din prezentul cod.

(7) În situația prevăzută la alin. (5), dispozițiile art. 64 nu se aplică.

(8) Pe parcursul sau la sfârșitul perioadei de probă, salariatul poate denunța unilateral contractul individual de muncă, prin intermediul unei notificări scrise.

(9) Pe parcursul perioadei de probă, părțile pot conveni încetarea contractului individual de muncă prin acordul lor mutual.

(10) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(11) Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesia pentru care au dobândit calificarea profesională sau specializarea, după caz, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni sau în condițiile prevăzute de legi speciale.

## **21. Articolul 32 se modifică și va avea următorul cuprins:**

**Art. 32 -** (1) Ocuparea unui post se face pe baza verificării aptitudinilor profesionale și personale ale lucrătorului printr-o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă de către angajator în situația în care este încadrat într-o nouă funcție, profesie, meserie sau ocupație, ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

(3) Neinformarea persoanei care solicită încadrarea în muncă pe posturi pentru care verificarea aptitudinilor profesionale și personale se poate face atât pe bază de concurs, cât și prin perioadă de probă, duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului prin perioada de probă, cu excepția situației în care salariatul își dă acordul în scris cu privire la verificarea aptitudinilor sale printr-o asemenea modalitate.

(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă și în specialitate, după caz.

## **22. Articolul 35 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 35 - (1) Orice salariat poate presta activitatea **simultan** la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

(3) Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

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

Art. 36. – Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă eliberată potrivit legii.

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

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, **în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel de sector de activitate sau grup de unități.**

### **25. Articolul 40, alineatul (1), litera f) se abrogă.**

### **26. La articolul 40 alineatul (2), după litera f) se introduce o nouă literă, f<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

f<sup>1</sup>) să comunice Caselor teritoriale de pensii informațiile necesare în vederea emiterii deciziilor de pensionare pentru limită de vârstă a propriilor salariați, cu cel puțin 60 de zile anterior îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare de către aceștia.

### **27. După articolul 41 se introduce un nou articol, art. 41<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 41<sup>1</sup>. - (1) Durata timpului de muncă poate fi modificată unilateral de către angajator, în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive tehnice, tehnologice, structurale.

(2) În situația prevăzută la alin.(1), angajatorul are posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu diminuarea corespunzătoare a salariului, pe o perioadă ce nu poate depăși 3 luni cumulativ într-un an calendaristic.

(3) Reducerea temporară a activității poate afecta pe toți salariații sau numai pe o parte dintre aceștia.

(4) Condițiile în care pot avea loc reduceri temporare de activitate se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau ca urmare a consultării organizațiilor sindicale ori a reprezentanților salariaților, după caz, în scopul ajungerii la un acord.

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

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile în ultimele 12 luni și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile înăuntrul termenului de 12 luni. Lipsa acordului salariatului privind prelungirea delegării nu constituie motiv de sancționare disciplinară.

**29. După alineatul (1) al articolului 46 se introduce un nou alineat, alin.(1<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(1)<sup>1</sup> Prin derogare de la prevederile alin.(1), în cazul detașării internaționale a lucrătorilor, durata maximă a detașării poate fi mai mare de 1 an, în condițiile stabilite prin lege specială.

**30. Alineatul (2) al articolului 46 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, pe o perioadă de maxim 6 luni.

**31. După alineatul (2) al articolului 46 se introduce un nou alineat, alin.(2<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(2<sup>1</sup>) După încetarea detașării este interzisă dispunerea unei noi detașări pe o perioadă de cel puțin 3 luni.

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

(3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice. Lipsa acordului salariatului privind prelungirea detașării nu constituie motiv de sancționare disciplinară.

**33. Alineatul (6) al articolului 49 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului, cu excepția situațiilor în care contractul de muncă încetează de drept sau în temeiul art. 52 lit. c) și d).

**34. La articolul 50, litera c) se modifică și va avea următorul cuprins:**

c) concediu de carantină.

**35. La articolul 50, după litera c) se introduce o nouă literă, lit. c<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

c<sup>1</sup>) efectuarea serviciului militar obligatoriu, în condițiile legii speciale.



**36. La articolul 50, litera h) se modifică și va avea următorul cuprins:**

h) la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei cu excepția situației în care avizele, autorizațiile ori atestările necesare exercitării profesiei au o valabilitate limitată în timp și formalitățile în vederea obținerii acestora au fost îndeplinite înainte de expirarea perioadei de valabilitate, iar organul administrativ nu a soluționat cererea în termen legal. Dacă în termen de 6 luni la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei salariatului, acestea nu au fost reînnoite contractul individual de muncă încetează de drept.

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

h<sup>1</sup>) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.

**38. La articolul 52, alineatul (1), literele b) și c) se modifică și vor avea următorul cuprins:**

b) în cazul în care **s-a pus în mișcare acțiunea penală ca urmare a plângerii formulate de către angajator** împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

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

**39. La articolul 52, alineatul (1), litera e) se abrogă.**

**40. Alineatul (3) al articolului 52 se abrogă.**

**41. Alineatele (1) și (2) ale articolului 53 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Pe durata întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea ~~sau~~ întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

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

**42. La articolul 56, alineatul (1), litera c) și f) se modifică și va avea următorul cuprins:**

c) **la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă;** la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare.

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive **și irevocabile** a hotărârii judecătorești;

**43. După articolul 57 se introduce un nou articol, art. 57<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 57<sup>1</sup>. - (1) Părțile, cu ocazia încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, prin act adițional, pot negocia clauze prin care stabilesc conținutul drepturilor și obligațiilor ce le revin în cazul încetării contractului individual de muncă prin acordul lor.

(2) Clauzele prevăzute la alin.(1) cuprind cel puțin următoarele elemente:

a) data încetării contractului individual de muncă;

b) quantumul indemnizației la care este îndreptățit salariatul.

(3) La negocierea acestor clauze, oricare dintre părți poate beneficia de asistență juridică de specialitate, inclusiv prin intermediul sindicatului sau reprezentanților salariaților, conform propriei opțiuni.

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

d) pe durata **concediului pentru carantină**.

**45. La articolul 60, alineatul (1), după litera f) se introduce o nouă literă, lit. f<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

f<sup>1</sup>) pe durata îndeplinirii serviciului militar.

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

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

**47. Litera d) a articolului 61 se modifică și va avea următorul cuprins:**

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat în perioada de probă.

**48. Alineatul (3) al articolului 69 se abrogă.**

**49. Alineatele (1) - (5) ale articolului 74 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

(1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaților concediați timp de 9 luni de la data concedierii acestora.

(2) În situația în care în această perioadă se reiau activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligația de a transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

(5) Procedura concedierii colective a salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice se va reglementa prin lege specială.

**50. Articolul 82 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(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 forma scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile art.83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 84 și de cel mult două ori consecutiv.

(4) Intre aceleasi parti sau pe acelasi post se pot incheia cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata succesiv, dar numai inaintea termenului prevazut la art. 84. La încetarea celui de al treilea contract individual de muncă pe durată determinată, sau la expirarea termenului prevăzut la art. 84 al.(1), dacă pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

(5) Contractele individuale de munca pe durata determinata, incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata sunt considerate contracte succesive.

**51. La articolul 83, literele b) și h) se modifică și vor avea următorul cuprins:**

- b) cresterea temporara a activitatii angajatorului;
- h) in alte cazuri prevazute expres de legi speciale, ori pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte, programe, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca.

**52. Alineatul (1) al articolului 84 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de 24 de luni.

**53. După articolul 84 se introduce un nou articol, art. 84<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 84<sup>1</sup> - În cazul în care se constată pe cale judecătorească că angajatorul a încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată pentru activități cu caracter permanent, cu încălcarea prevederilor art. 82, contractul individual de muncă astfel încheiat se consideră a fi pe durată nedeterminată.

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

- (1) Angajarea cu contract individual de muncă pe durată determinată se face prin concurs/examen sau perioadă de probă, după caz.
- (2) Durata perioadei de probă nu va putea 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.

**55. Alineatele (1) și (3) ale articolului 87 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

(1) Salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi discriminați direct sau indirect în privința condițiilor de angajare și de muncă, beneficiind de același tratament juridic cu salariații permanenți comparabili, cu excepția cazurilor justificate de motive obiective.

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare.

**56. Alineatele (2) și (3) ale articolului 88 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

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

(3) Agentul de muncă temporară este **societatea comercială sau persoana fizică autorizată, acreditate** de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

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

Art. 89 - Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar și numai în următoarele cazuri:

- a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării;
- b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;
- c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale.

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

(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 24 de luni.

**59. Articolul 94 se abrogă.**

**60. Articolul 95 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 95 – (1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, de regulă, pe

durată nedeterminată. În perioada dintre două misiuni, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară și beneficiază de o indemnizație ce nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

(2) Prin excepție, contractul de muncă temporară se poate încheia pentru una sau mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 90 alin. (2).

(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un act adițional la contractul de muncă temporară, în care 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 salariatului temporar.

(4) În situația prevăzută la alin.(2), contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii sau misiunilor pentru care a fost încheiat, după caz, sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.

#### **61. Alineatele (2) și (4) ale articolului 96 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

(2) 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.

(4) În cazul în care în termen de 15 zile de la data la care obligațiile privind plata salariului, a contribuțiilor și a impozitelor au devenit scadente, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

#### **62. După alineatul (2) al articolului 96 se introduce un nou alineat, alin.(2<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(2<sup>1</sup>) În măsura în care utilizatorul nu are un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin legislația în vigoare sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului.

#### **63. Articolul 97 se abrogă.**

#### **64. După alineatul (2) al articolului 106 se introduc trei noi alineate, alin.(3) – (5), cu următorul cuprins:**

(3) Durata concediului de odihnă se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile convenite salariaților pentru programul normal de lucru.

(4) Prin contractul colectiv de muncă aplicabil, părțile pot stabili o durată mai mare a concediului de odihnă decât cea prevăzută la alin. (3).

(5) Prin contractul colectiv de muncă aplicabil și prin contractul individual de muncă se poate stabili o durată a concediului de odihnă pentru salariații cu timp parțial egală cu cea a salariaților cu normă întreagă.

**65. După articolul 107 se introduc patru noi articole, art. 107<sup>1</sup> - 107<sup>4</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 107<sup>1</sup> – (1) Telemunca este o formă de organizare a muncii, prin intermediul căreia salariații, utilizând tehnologiile informatice, îndeplinesc atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o dețin în alt loc decât sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

(2) În înțelesul prezentei legi, are calitate de telesalariat orice persoană care desfășoară activitatea în condițiile alin.(1).

(3) În vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu ce le revin, telesalariații își stabilesc singuri programul de lucru.

(4) Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau contractul individual de muncă, după caz.

Art.107<sup>2</sup> – (1) În vederea încheierii contractului individual de muncă cu prestarea activității prin telemuncă, salariatul trebuie să consimtă în mod expres și explicit asupra acestui mod de organizare a muncii.

(2) Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității pe bază de telemuncă nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia.

Art. 107<sup>3</sup> - Contractul individual de muncă se încheie în condițiile art. 16 și conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin.(3), următoarele mențiuni:

- a) Locul din care prestează munca telesalariatul;
- b) Programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- c) Obligația angajatorului de a asigura telesalariatului condițiile tehnice necesare prestării muncii, precum și alte facilități utile bunei desfășurări a activității, cu excepția cazului în care părțile nu convin altfel;
- d) Lista echipamentelor puse la dispoziția telesalariatului de către angajator;
- e) Obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul în care prestează munca telesalariatului al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează;
- f) Obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil sau ale regulamentului intern, după caz, în materia protecției datelor cu caracter personal.

Art.107<sup>4</sup> – (1) Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin contractele colective de muncă aplicabile și prin regulamentul intern salariaților care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

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

## **66. Articolul 114 se modifică și va avea următorul cuprins:**

**Art. 114 - (1)** Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

(3) Prin excepție, se pot stabili perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni, pentru următoarele domenii de activitate:

a) în cazul activităților în care locul de muncă al lucrătorului și domiciliul acestuia sunt la distanță unul de celălalt, cum ar fi activitățile offshore, sau dacă locurile în care lucrătorul își desfășoară activitatea sunt la distanță unul față de celălalt;

b) în cazul activităților de securitate și supraveghere care necesită prezența permanentă în scopul de a proteja bunuri și persoane, în special gardieni, paznici sau firme de pază și securitate;

c) în cazul activităților care implică nevoia de continuitate a serviciilor sau producției, în special:

i) servicii privind primirea, tratamentul și îngrijirea oferite de spitale sau instituții similare, inclusiv activitățile medicilor stagiați, instituțiilor rezidențiale și ale închisorilor;

ii) lucrătorii la docuri sau aeroporturi;

iii) servicii de presă, radio, televiziune, producție cinematografică, servicii de poștă și telecomunicații, ambulanță, servicii de pompieri și protecție civilă;

iv) producția, transportul și distribuția de gaze, apă și electricitate, colectarea reziduurilor menajere și instalațiile de incinerare;

v) sectoare în care procesul de muncă nu poate fi întrerupt din motive tehnice;

vi) activități de cercetare și dezvoltare;

vii) agricultură;

viii) lucrători din domeniul transportului de călători pe linii urbane regulate;

d) dacă există o intensificare previzibilă a activității, în special în:

i) agricultură;

ii) turism;

iii) servicii poștale;

e) în cazul persoanelor care lucrează în sectorul transportului feroviar:

i) ale căror activități sunt intermitente;

ii) care petrec timpul de lucru în trenuri sau

iii) ale căror activități sunt legate de orarele de transport și de asigurarea continuității și regularității traficului;

iv) în cazul muncii în ture, de fiecare dată când lucrătorul schimbă tura și nu poate beneficia de perioade de repaus zilnic și săptămânal între sfârșitul unei ture și începutul următoarei;

f) în cazul activităților care implică perioade de lucru fracționate de-a lungul zilei, mai ales acelea ale personalului însărcinat cu activitățile de curățenie.



(4) Durata perioadei de referință prevăzută la alin.(3) se stabilește prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate.

(5) Prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate se stabilesc în concret categoriile de profesii, ocupații, meserii pentru care durata perioadei de referință poate fi de maxim 6 luni.

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

(7) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4), (6) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

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

#### **67. Alineatul (1) al articolului 118 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, **dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absența acestora, în regulamentele interne.**

#### **68. Articolul 122 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 122 - (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, precum și prin acordarea unui spor ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază. Prin contractele colective de muncă pot fi negociate și alte forme de plată.

(2) În perioadele de reducere a activității, angajatorul poate acorda zile libere plătite, pe baza consimțământului salariatului.

(3) Zilele libere plătite se vor recupera, dacă este cazul, în maxim 12 luni de la efectuarea lor, prin organizarea corespunzătoare a programului de lucru.

#### **69. Alineatele (1) și (2) ale articolului 123 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

(1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător dublului duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, **și nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază.**

#### **70. Articolul 132 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 132 - (1) Stabilirea criteriilor de normare a condițiilor de dimensionare a activității și a cerințelor de aplicare se face pe baza consultării sindicatelor sau a reprezentanților salariaților, consemnate printr-un acord scris al acestora.

(2) Periodic, părțile vor reexamina conținutul acordului încheiat și îl vor putea modifica prin consimțământul lor mutual.

**71. Alineatele (2) și (3) ale articolului 137 se modifică și vor avea următorul cuprins:**

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și/sau duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul va putea fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(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, **ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.**

**72. Alineatul (2) al articolului 155 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului **numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților** și numai dacă absența salariatului prejudiciază desfășurarea activității.

**73. După alineatul (2) al articolului 159 se adaugă trei noi alineate, alin.(2<sup>1</sup>), (2<sup>2</sup>), (2<sup>3</sup>), cu următorul cuprins:**

(2<sup>1</sup>) Se acordă spor la salariu pentru perioadele în care salariatul, în timpul său liber, se află la dispoziția angajatorului, putând fi chemat oricând să îndeplinească obligații de serviciu.

(2<sup>2</sup>) În situația în care salariatul este chemat la serviciu pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă în condițiile alineatului precedent, activitatea prestată se remunerează în regim de muncă suplimentară.

(2<sup>3</sup>) Condițiile de acordare și cuantumul sporului se stabilesc prin lege, contract colectiv sau individual de muncă, după caz.

**74. Alineatul (1) al articolului 162 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Prin contractele colective de muncă se stabilesc niveluri minime de salarizare pe categorii de funcții, profesii, activități și cuantumul salariului minim pentru sectorul de activitate, grupul de unități sau unitate.

**75. Alineatul (1) al articolului 164 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea **organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național**. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

**76. După alineatul (1) al articolului 164 se introduce un nou alineat, alin. (1<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(1<sup>1</sup>) Cuantumul net al salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată nu poate fi mai mic de 50% din salariul de bază mediu net la nivel național comunicat de Institutul Național de Statistică, avut în vedere la fundamentarea bugetului de stat.

**77. Alineatul (2) al articolului 166 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Plata salariului se poate efectua și prin virament într-un cont bancar, **numai dacă salariatul și-a dat consimțământul în acest scop.**

**78. Alineatul (2) al articolului 197 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute, **cu excepția acelor sporuri la salariu a căror acordare este strict legată de condițiile concrete în care se prestează munca.**

**79. Alineatul (1) al articolului 198 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională **cu o durată de cel puțin 1 an**, în condițiile art. 197 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

**80. Articolul 214 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 214 - (1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.

(2) Pot adera la sindicatele constituite potrivit alin. (1) șomerii și pensionarii.

(3) Organizațiile sindicale au dreptul de a reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere și gestiune, sub condiția ca statutele să fie adoptate cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

**81. Articolul 219 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 219 - Sindicatele pot reprezenta pe membrii lor, la cerere, în cadrul conflictelor de drepturi.

**82. Alineatul (2) al articolului 220 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Pe toata 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 salariațului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

**83. După alineatul (2) al articolului 220 se introduce un nou alineat, alin. (2<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(2<sup>1</sup>) Timpul alocat reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor reprezentative este de cel puțin 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, iar activitatea desfășurată este salarizată corespunzător. Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se pot stabili un număr mai mare de ore.

**84. Alineatul (1) al articolului 221 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) La angajatorii cu mai mult de 20 de salariați și unde sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților sunt promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop, precum și de sindicatele nerepresentative din unitate, după caz.

**85. Articolul 225 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 225 - 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, iar activitatea desfășurată este salarizată corespunzător.

**86. Articolul 226 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 226 - Pe durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

**87. Articolul 231 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 231 - (1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.

(2) Conflicturile de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților, denumite conflicte de interese.

(3) Conflicturile de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi ori din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților, denumite conflicte de drepturi.

**88. Articolul 232 se modifică și va avea următorul cuprins:**

Art. 232 - Procedura de soluționare a conflictelor de interese se stabilește prin lege specială.

**89. Alineatul (3) al articolului 248 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni, **calculat de la data începerii executării acesteia**, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen.

**90. Alineatul (1) al articolului 253 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) 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 din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

**91. Alineatele (3) și (4) ale articolului 254 se abrogă.**

**92. După alineatul (1) al articolului 264 se introduce un nou alineat, alin.(1<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

(1<sup>1</sup>) Prin caracterul repetat al faptei se înțelege situația în care angajatorul remunerează unul sau mai mulți salariați sub nivelul salariul minim brut pe țară garantat în plată, după ce în prealabil a fost sancționat contravențional.

**93. La articolul 268, alineatul (1), după litera b) se introduce o nouă literă, lit. b<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

b<sup>1</sup>) în termen de 30 de zile de la data luării la cunoștință de către salariat a faptelor sau actelor dispuse unilateral de către angajator, pentru care dispozițiile prezentului cod nu reglementează expres procedura comunicării lor.

**94. Articolul 269 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Conflictele de muncă se judecă, în primă instanță de tribunale, iar în recurs, de curțile de apel.

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința, locul de muncă sau sediul, după caz.

**95. După articolul 271 se introduce un nou articol, art. 271<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 271<sup>1</sup> – La prima zi de înfățișare, înainte de intrarea în dezbateri, instanța are obligația de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților.

**96. După articolul 273 se introduce un nou articol, art. 273<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 273<sup>1</sup> – (1) Hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile.

(2) În situații deosebite, pronunțarea poate fi amânată cel mult două zile.

**97. Alineatul (2) al articolului 274 se modifică și va avea următorul cuprins:**

(2) Hotărârile motivate ale instanței de fond se redactează și se comunică părților în termen de cel mult 15 zile de la pronunțare.

**98. După articolul 274 se introduc două noi articole, art. 274<sup>1</sup>, 274<sup>2</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 274<sup>1</sup> – Termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicării hotărârii pronunțate de instanța de fond.

Art. 274<sup>2</sup> – (1) În caz de admitere a recursului, instanța va judeca în fond cauza.

(2) Prevederile alin.(1) nu se aplică în următoarele situații:

- a) Soluționarea cauzei de instanța de fond s-a făcut cu încălcarea prevederilor legale privitoare la competență;
- b) Judecata în fond a avut loc în lipsa părții care nu a fost legal citată.

**99. După articolul 278 se introduc șase noi articole, art. 278<sup>1</sup> – 278<sup>6</sup>, cu următorul cuprins:**

Art. 278<sup>1</sup> – Contractul colectiv de muncă se poate încheia și la nivel național, pentru categorii de drepturi și activități stabilite prin lege specială.

Art. 278<sup>2</sup> – În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Guvernul va elabora un proiect de lege privind concedierea colectivă privind concedierea colectivă a personalului din instituțiile și autoritățile publice.

Art. 278<sup>3</sup> - În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Guvernul va elabora de lege de modificare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României.

Art. 278<sup>4</sup> – (1) Drepturile sportivilor profesioniști și amatori, în calitate de angajați, se vor reglementa printr-o lege specială.

(2) Guvernul va înainta în termen de 90 de zile de la data adoptării prezentei legi un proiect de lege cu acest obiect.

Art. 278<sup>5</sup> – (1) Se înlocuiește sintagma de ”conflict individual de muncă” cu cea de ”conflict de drepturi” și sintagma ”conflict colectiv de muncă” cu cea de ”conflict de interese” în tot cuprinsul Legii nr. 62/2011, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 322 din 10 mai 2011.

(2) Noțiunile de conflict de drepturi și conflict de interese au înțelesul dat de art. 231 alin.(2) și alin.(3) din prezentul cod.

Art. 278<sup>6</sup> – Art. 152 alin.(2) din Legea nr. 62/2011, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 322 din 10 mai 2011, se modifică și va avea următorul cuprins:

(2) Conflictele de drepturi în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

**Articol II.** La data intrării în vigoare a prezentei legi, se abrogă Capitolul VI intitulat ”Conflictele individuale de muncă ” din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 322 din 10 mai 2011.

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