

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 criteriile 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 quantumului net al acestuia la quantumul salariului mediu net la nivel național comunicat de Institutul Național de Statistică avută 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.

<p>Secțiunea 1 Titlul proiectului de act normativ Lege privind modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii</p>	
<p>Secțiunea a 2-a Motivul emiterii actului normativ</p>	
<p>1. Descrierea situației actuale</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>2. Schimbări preconizate</p>	<p>Proiectul de lege privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, propune următoarele modificări:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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

cumulat 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

	<p>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;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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: <ul style="list-style-type: none"> ○ 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.
3. Alte informații	Proiectul nu se referă la acest subiect.
<p>Secțiunea a 3-a Impactul socio-economic al proiectului de act normativ</p>	
1. Impact macro-economic	Proiectul exercită un impact asupra mediului economic ca urmare a propunerii de

	<p>modificare a mecanismului de calcul a salariului minim.</p> <p>Creșterea salariului minim nu crează presiuni inflaționiste, deoarece ponderea salariului minim este destul de mică pe ansamblul economiei, dar și datorită unui aspect specific economiei românești: ponderea ridicată a "economiei gri". De asemenea o creștere a salariului minim pe economie nu ar conduce nici la deficit de balanță comercială, pentru că la nivelul scăzut al veniturilor cu care se va produce creșterea, aceasta se va reflecta în proporție mare spre oferta internă.</p> <p>În varianta creșterii salariului minim la 1000 lei, efortul suplimentar în sectorul privat este de 8.921,79 milioane lei, ceea ce reprezintă un procent de 10,82% din costul total actual al forței de muncă.</p>
2. Impact asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat	Proiectul nu se referă la acest subiect.
3. Impact asupra mediului de afaceri	Proiectul nu se referă la acest subiect.
4. Impact social	Proiectul asigură un cadru normativ echilibrat în distribuirea drepturilor și obligațiilor partenerilor relației de muncă, conduce la o utilizare eficientă a forței de muncă, precum și la adaptabilitatea acestuia la noile tehnologii.
5. Impact asupra mediului	Proiectul nu se referă la acest subiect.
6. Alte informații	Proiectul nu se referă la acest subiect.

Secțiunea a 4-a

Impactul financiar asupra bugetului general consolidat, atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (5 ani)



În milioane lei (RON)-						
Indicatori	Anul curent	Următorii 4 ani				Media pe 5 ani
1	2	3	4	5	6	7
1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care:						
a) Buget de stat						
i. Impozit pe profit						
ii. Impozit pe venit		1.326,24				1.326,24
b) Bugete locale						

i. Impozit pe profit						
c) Bugetul asigurărilor sociale de stat:		3.630,57				3.630,57
2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care:						
a) buget de stat, din acesta:						
i. cheltuieli de personal;		3.499				3.499
ii. bunuri și servicii;						
b) bugete locale:						
i. cheltuieli de personal;						
ii. bunuri și servicii.						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat						
3. Impact financiar, plus/minus, din care:						
a) Buget de stat		+1.457,81				+1.457,81
b) Bugete locale						
4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						
5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare.						
7. Alte informații						
Secțiunea a 5-a						
Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare						
1. Măsuri normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ:						
a) acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ		Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară. Legea nr. 62/2011 – Legea dialogului social. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea				

	străinilor pe teritoriul României.
b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții	Proiect de lege privind concedierea colectivă a personalului din instituțiile și autoritățile publice. Proiect de lege privind drepturile sportivilor profesioniști și amatori.
2. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația comunitară în cazul proiectelor care transpun prevederi comunitare.	
3. Măsuri normative necesare aplicării directe a actelor normative comunitare.	
4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene.	
5. Alte acte normative și sau documente internaționale din care decurg angajamente.	
5. Alte informații	
Secțiunea a 6-a	
Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ	
1. Informații privind procesul de consultare cu organizațiile neguvernamentale, instituții de cercetare și alte organisme implicate.	
2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul proiectului de act normativ.	
3. Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte	Proiectul de act normativ nu are ca obiect activități ale autorităților administrației publice locale.

normative.	
4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente.	Proiectul de act normativ nu face obiectul unor asemenea dezbateri.
5. Informații privind avizarea de către:	
a) Consiliul Legislativ	Proiectul necesită avizarea Consiliului legislativ.
b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării	
c) Consiliul Economic și Social	Proiectul necesită avizarea Consiliului Economic și Social.
d) Consiliul Concurenței	
e) Curtea de Conturi	
6. Alte informații	
Secțiunea a 7-a Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ	
1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ.	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice	Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
3. Alte informații	
Secțiunea a 8-a Măsuri de implementare	
1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale – înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente.	Proiectul de act normativ nu se referă al acest subiect.
2. Alte informații	

Lista cu membrii comitetului de initiativa care-si insusesc si sustin expunerea de motive impreuna cu prezentul proiect de lege privind **modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii**

Nr.	Nume	Prenume	cnp	semnatura
1.	Anghel	Dan Valentin	1680572423011	
2.	Aulabei	Emilian	1781004450017	
3.	Teodoroc	Stefan	1721006461522	
4.	Miu	ILIE	1520102035022	
5.	PIJIC SRODEORU	JOU	1571207182785	
6.	MARIU	FLORIAN	1830109173920	
7.	OTELEA	IONEL	1661112033071	
8.	FREIBERGER	NICULINA	2560911400450	
9.	MAXAFU	EMIL	1491128270580	
10.	Burlacu	MARCEA	1671021297296	
11.	IVASCU	Mihail	1611016400788	
12.	MICULESAN	ADOLF	1520102201027	
13.	ILIE	GHEORGHE	1530825170341	
14.	COSTIN	DUMITRU	1611144090021	
15.	KNIESNER	MARIANA	2560301400269	



Parlamentul României
Senat

PREȘEDINTE

București *24.09.2014*
Nr. *1204*

Domnului

VICTOR-VIOREL PONTA

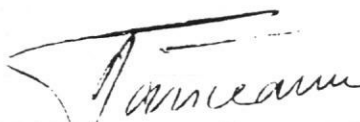
PRIM-MINISTRU

În conformitate cu prevederile art.6 alin.(4) din Legea nr.189/1999 privind exercitarea inițiativei legislative de către cetățeni, vă solicităm să dispuneți urgentarea operațiunilor de atestare, de către primării, a listelor de susținători ai propunerii legislative pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României nr.173/11.03.2014 și înregistrată la Senat sub nr. B 497/10.09.2014.

Anexăm lista localităților în care sunt depuse, la primării, spre atestare, tabele cu semnăturile susținătorilor inițiativei legislative.

Cu deosebită considerație,

PREȘEDINTELE SENATULUI


Călin Popescu-Tăriceanu

Comitetul de Initiativa privind Initiativa legislativa avand ca obiect proiectul de lege privind
 modificarea si completarea Legii nr.53/2005

"INITIATIVA LEGISLATIVA DE MODIFICAREA SI COMPLETAREA
 LEGII 53/2003 - CODUL MUNCII "

PROPUNERE PUBLICATA IN M.O. partea I nr. 173/11.03.2014

**LISTA LOCALITATILOR IN CARE TABELE CU
 SEMNATURILE SUSTINATORILOR SUNT DEPUSE
 LA PRIMARI SPRE AVIZARE**

structura pe judete

Nr. Crt.	JUDET	
0	1	2
1	ALBA	CUGIR SALISTEA SEBES ALBA IULIA CANPENI TEIUS AIUD
2	BIHOR	ORADEA
3	BISTRITA NASAUD	SANGEORZ BAI BISTRITA TELCIU NASAUD BECLEAN
4	BOTOSANI	BOTOSANI
5	BRASOV	BRASOV
6	BRAILA	BRAILA BARAGANUL VIZIRU INSURATEI VICTORIA M. BRAVU ROMANU GRPENI SCORTARU NOU BERTESTII DE JOS TUDOR VLADIMIRESCU VADENI GEMENELE SUTESTI RACOVITA TUFESTI
7	BUZAU	BUZAU
8	CLUJ	TURDA CAMPIA TURZII CLUJ NAPOCA MIHAI VITEAZU TRITENII DE JOS IARA
9	CONSTANTA	NAVODARI MURFATLAR VALU LUI TRAIAN MEDGIDIA CUZA VODA OVIDIU TECHIRGHIOI MANGALIA EFORIE CUMPANA CONSTANTA TUZLA
10	DOLJ	CRAIOVA
11	GALATI	GALATI TUDOR VLADIMIRESCU CUDALBI COROD TECUCI TULUCESTI FOLTRESTI FARTANESTI INDEPENDENTA MASTACANI PISCU

12	GORJ	ROVINARI DRAGOTESTI PLOPSORU ROVINARI TURCENI FARCASESTI
13	IASI	IASI POSTA PASCANI P
14	MARAMURES	BAIA MARE
15	MEHEDINTI	DROBETA TR. SEVERIN
16	MURES	TARNAVENI TG MURES
17	OLT	CARACAL PIATRA OLT CORABIA BRASTAVATU SLATINA BALS
18	SATU MARE	SATU MARE SATU MARE TASNAD BERVENI ARDUD MEDIESU AURIT LIVADA NEGRESTI OAS CAREI SANISLAU
19	SALAJ	CRASNA NUSFALAU SARMASAG IP PERICEI BUCIUMI ROMANASI CHIESD BOBOTA CAMAR VALCAU DE JOS MARCA ZALAU JIBOU LETCA SURDUC GARBOU ILEANDA BABENI SOMES ODORHEI
20	SIBIU	SBIU
21	SUCEAVA	GURA HUMORULUI
22	TIMIS	TIMISOARA LUGOJ
23	TULCEA	TULCEA SULINA
24	VALCEA	RM VALCEA RM. VALCEA DRAGASANI PIETRARI TOMSANI MALDARESTI
25	VRANCEA	FOCSANI
26	BUCURESTI	SECTOR 1 SECTOR 2 SECTOR 3 SECTOR 4 SECTOR 5 SECTOR 6

Dumitru COSMIN

Președinte

Comitetul de Inițiativa privind Inițiativa legislativă având ca obiect proiectul de lege privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2005