

SMART UPDATE
din 04/04/2011

***Buletin informativ de noutăți legislative referitoare la legislația muncii, reglementări fiscale și alte acte normative
care vizează managementul resurselor umane***

Lege nr. 40 din 31/03/2011
pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 225 din 31/03/2011

Intrare în vigoare: 30/04/2011

Sursa: Indaco

PRINCIPALELE MODIFICARI DIN CODUL MUNCII:

- **revizuirea reglementarilor privind aplicarea clauzei de neconcurență.** Astfel, angajatorul poate renunța unilateral la clauza de neconcurență prevăzută în contract, plata indemnizației de neconcurență încetând după minim 30 de zile de la notificarea scrisă adresată salariatului de către angajator privind denunțarea acesteia.
- **revizuirea perioadelor de proba instituite pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă.** 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. Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- **eliminarea interdicției privind angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post.** Perioada în care se pot face angajări succesive de probă a mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.
- **instituirea pentru angajator a dreptului de a stabili obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.**
- **modificarea condițiilor în care se poate dispune delegarea salariatului.** Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni.
- **revizuirea cazurilor de încetare de drept a contractului individual de muncă pentru acoperirea anumitor situații nereglementate în legislația existentă.**
- **modificarea criteriilor în cazul concedierilor colective.** Principalele criterii care vor fi avute în vedere în procedura concedierilor colective vor fi cele de performanță și de îndeplinire a obiectivelor și, în subsidiar, pentru departajare, vor fi avute în vedere criteriile de natură socială. Criteriile referitoare la evaluarea performanțelor profesionale vor avea prevalența.
- **modificarea termenului de preaviz.** Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv nu poate fi mai mic de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.
- **modificarea prevederilor care reglementează contractul individual de muncă pe perioada determinată.** Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.
- **modificarea prevederilor privind agentul de muncă temporară,** în sensul eliminării restricțiilor prevăzute de art. 88 Codul Muncii, reprezintă o consecință a aplicării art. 4 din Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, potrivit căruia statele membre trebuie să revizuiască orice restricție sau interdicție privind utilizarea muncii temporare.
- **modificarea prevederilor referitoare la timpul de lucru,** în conformitate cu prevederile Directivei nr. 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării contractului individual de muncă.
- **introducerea de noi sancțiuni contravenționale.**

Textul integral al Legii:

Art. I. - Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, se modifică și se completează după cum urmează:

- 1. La articolul 1, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:**

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidată până la 01/04/2010

"Art. 1. - (1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii."	Art. 1. - (1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.
---	---

2. Articolul 16 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 16. - (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.</p> <p>(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.</p> <p>(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.</p> <p>(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă."</p>	<p>Art. 16. - (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată să desfășoare o activitate independentă, precum și asociația familială au obligația de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.</p> <p>(2) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.</p> <p>(3) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.</p>
---	--

3. La articolul 17 alineatul (2), litera d) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>(2) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:</p> <p>"d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;"</p>	<p>(2) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:</p> <p>d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;</p>
--	--

4. La articolul 17 alineatul (2), după litera d) se introduce o nouă literă, litera d¹), cu următorul cuprins:

"d¹) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;"

5. La articolul 17, alineatul (4) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege."</p>	<p>(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoaștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.</p>
--	--

6. La articolul 25 se introduce un nou alineat, alineatul (2), cu următorul cuprins:

"(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă."

7. La articolul 27, alineatul (3) se abrogă.

(3) În situația în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil.

8. La articolul 29, alineatul (4) se modifică și va avea următorul cuprins:

"(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză."	(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.
---	--

9. Articolul 31 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"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.</p> <p>(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.</p> <p>(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.</p> <p>(4) 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.</p> <p>(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.</p> <p>(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială."</p>	<p>Art. 31. - (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.</p> <p>(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.</p> <p>(3) În cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă are caracter excepțional și nu poate depăși 5 zile lucrătoare.</p> <p>(4) Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni.</p> <p>(4¹) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți.</p> <p>(5) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură 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.</p>
--	---

10. La articolul 32, alineatul (3) se abrogă.

(3) Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, în termenul prevăzut la art. 17 alin. (4), duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.
--

11. Articolul 33 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 33. - Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni."	Art. 33. - Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.
--	---

12. La articolul 34, alineatele (3) și (5) se modifică și vor avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.</p> <p>.....</p> <p>(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate."</p>	<p>(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă și data încetării contractului individual de muncă.</p> <p>.....</p> <p>(5) La solicitarea salariatului angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.</p>
--	---

13. La articolul 35, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 35. - (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea."</p>	<p>Art. 35. - (1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.</p>
--	---

14. La articolul 35, alineatul (3) se abrogă.

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

15. Articolul 36 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 36. - Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii."</p>	<p>Art. 36. - Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza permisului de muncă eliberat potrivit legii.</p>
--	---

16. La articolul 39 alineatul (1), după litera m) se introduce o nouă literă, litera n), cu următorul cuprins:

<p>Art. 39. - (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi: "n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile."</p>

17. La articolul 39 alineatul (2), după litera f) se introduce o nouă literă, litera g), cu următorul cuprins:

<p>(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații: "g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile."</p>

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

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>Art. 40. - (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: "b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;"</p>	<p>Art. 40. - (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel</p>
---	--

de ramură de activitate sau de grup de unități;

19. La articolul 40 alineatul (1), după litera e) se introduce o nouă literă, litera f), cu următorul cuprins:

"f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora."

20. La articolul 44, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 44. - (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia."

Art. 44. - (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

21. La articolul 49, după alineatul (4) se introduc două noi alineate, alineatele (5) și (6), cu următorul cuprins:

"(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept."

22. La articolul 50, litera d) se abrogă.

Art. 50. - Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:
d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;

23. La articolul 50, după litera h) se introduce o nouă literă, litera h¹), cu următorul cuprins:

"h¹) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;"

24. La articolul 52 alineatul (1), litera b) se abrogă.

Art. 52. - (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:
b) ca sancțiune disciplinară;

25. La articolul 52 alineatul (1), litera d) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"d) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;"

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

26. La articolul 52 alineatul (1), după litera e) se introduce o nouă literă, litera f), cu următorul cuprins:

"f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor."

27. La articolul 52, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și c), dacă se

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c), dacă se

constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului."	constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară, plătindu-i-se, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.
---	--

28. La articolul 52, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins:

"(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz."
--

29. Articolul 53 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 53. - (1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă 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, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3). (2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității."	Art. 53. - (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat. (2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.
--	---

30. La articolul 56 alineatul (1), literele a), b) și d) se modifică și vor avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

Art. 56. - (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept: "a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii; b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică; d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; 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;"	Art. 56. - (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept: a) la data decesului salariatului; b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului; d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare;
--	--

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

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

Art. 60. - (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: "b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii	Art. 60. - (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: b) pe durata concediului pentru carantină;
---	--

carantinei;"

32. La articolul 60 alineatul (1), litera g) se abrogă.

Art. 60. - (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:
g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

33. La articolul 60, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

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

(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.

34. La articolul 63, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern."

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități, precum și prin regulamentul intern.

35. La articolul 69, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (2¹), cu următorul cuprins:

"(2¹) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță."

36. La articolul 71¹, alineatul (6) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii."

(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în timp util angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.

37. Articolul 72 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 72. - (1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(2) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu

Art. 72. - (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

<p>privire la locul de muncă oferit.</p> <p>(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.</p> <p>(5) Prevederile art. 68-71² nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice.</p> <p>(6) Prevederile art. 68-71² nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte."</p>	<p>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.</p>
---	---

38. La articolul 73, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 73. - (1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare."</p>	<p>Art. 73. - (1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare.</p>
--	---

39. La articolul 78, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins:

<p>"(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești."</p>
--

40. La articolul 79, alineatele (2) și (4) se modifică și vor avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.</p> <p>.....</p> <p>(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere."</p>	<p>(2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.</p> <p>.....</p> <p>(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.</p>
---	--

41. La articolul 80, alineatele (3)-(5) se modifică și vor avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 81, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.</p> <p>(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.</p> <p>(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare."</p>	<p>(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82 și de cel mult două ori consecutiv.</p> <p>(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82.</p> <p>(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată, sunt considerate contracte</p>
--	--

	successive.
--	-------------

42. La articolul 81, literele b) și e) se modifică și vor avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

Art. 81. - Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri: "b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului; e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe."	Art. 81. - Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri: b) creșterea temporară a activității angajatorului; e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură.
--	---

43. La articolul 82, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 82. - (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni."	Art. 82. - (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 24 de luni.
--	--

44. Articolul 84 se abrogă.

Art. 84. - (1) La încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pe durată determinată, prevăzut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevăzut la art. 82 alin. (1), dacă pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată. (2) Dispozițiile alin. (1) nu sunt aplicabile: a) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia; b) în cazul în care un nou contract individual de muncă pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional; c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale; c ¹) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură, pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe; d) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau din inițiativa angajatorului, pentru o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului.

45. La articolul 86, alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"(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 sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu."	(3) Atunci când nu există un salariat permanent comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.
---	---

46. Articolul 87 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 87. - (1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.</p> <p>(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 din urmă.</p> <p>(3) Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată 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 a agentului de muncă temporară, cât și procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>(4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.</p> <p>(5) Misiunea de muncă temporară înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar."</p>	<p>Art. 87. - (1) Munca prin agent de muncă temporară, denumită în continuare muncă temporară, este munca prestată de un salariat temporar care, din dispoziția agentului de muncă temporară, prestează munca în favoarea unui utilizator.</p> <p>(2) Salariatul temporar este persoana încadrată la un angajator agent de muncă temporară, pus la dispoziție unui utilizator pe durata necesară în vederea îndeplinirii unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.</p> <p>(3) Agentul de muncă temporară este societatea comercială autorizată de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, care pune provizoriu la dispoziție utilizatorului personal calificat și/sau necalificat pe care îl angajează și îl salarizează în acest scop. Condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>(4) Utilizatorul este angajatorul căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziție un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.</p>
---	--

47. Articolul 88 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 88. - Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, cu excepția cazului prevăzut la art. 92."</p>	<p>Art. 88. - Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară doar pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, denumită misiune de muncă temporară, și numai în următoarele cazuri:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.
---	---

48. Articolul 89 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 89. - (1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.</p> <p>(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 36 de luni.</p>	<p>Art. 89. - (1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.</p> <p>(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită o singură dată pentru o perioadă care, adăugată la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 18 luni.</p>
---	---

(3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract."	(3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract."
--	--

49. La articolul 90, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă: a) durata misiunii; b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru; c) condițiile concrete de muncă; d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze; e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar; f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul; g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară."	(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă: a) motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar; b) termenul misiunii și, dacă este cazul, posibilitatea modificării termenului misiunii; c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru; d) condițiile concrete de muncă; e) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze; f) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar; g) valoarea contractului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul.
--	--

50. Articolul 93 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 93. - (1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni. (2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar."	Art. 93. - (1) Contractul de muncă temporară este un contract de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, de regulă, pe durata unei misiuni. (2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și la art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și modalitățile de remunerare a salariatului temporar.
---	--

51. La articolul 94, alineatele (2)-(4) se modifică și vor avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"(2) Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată, situație în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară. (3) Pentru fiecare nouă misiune între părți se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2). (4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție."	(2) Între două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară și beneficiază de un salariu plătit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară. (3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un act adițional la contractul de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2). (4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea ultimei misiuni pentru care a fost încheiat.
---	---

52. La articolul 95, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată."	(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.
--	---

53. La articolul 95, alineatul (3) se abrogă.

(3) În măsura în care utilizatorul nu are angajat 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 contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului.

54. Articolul 96 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 96. - Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de: a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună; b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni; c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni; d) 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni; e) 30 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni."	Art. 96. - Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată este fixată în funcție de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de: a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună; b) 3 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și două luni; c) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de două luni.
--	---

55. La articolul 98, alineatul (3) se abrogă.

(3) Dacă utilizatorul continuă să beneficieze de munca salariatului temporar fără a încheia cu acesta un contract individual de muncă sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziție, se consideră că între acel salariat temporar și utilizator a intervenit un contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

56. Articolul 100 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 100. - Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum și cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durată misiunii la acesta."	Art. 100. - Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale și prevederile contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.
---	--

57. După articolul 100 se introduce un nou articol, articolul 100¹, cu următorul cuprins:

"Art. 100¹. - Agenții de muncă temporară nu percep nicio taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară."

58. La articolul 101¹, alineatul (4) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu."	(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.
--	---

59. La articolul 107, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"(2) Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislația în vigoare."	(2) Prin contractele colective de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu.
--	---

60. Articolul 111 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 111. - (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.</p> <p>(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.</p> <p>(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.</p> <p>(4) 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 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.</p> <p>(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.</p> <p>(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani."</p>	<p>Art. 111. - (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.</p> <p>(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.</p> <p>(2¹) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură de activitate aplicabil, perioade de referință mai mari de 3 luni, dar care să nu depășească 12 luni.</p> <p>(2²) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) și (2¹) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.</p> <p>(3) Prevederile alin. (1), (2) și (2¹) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani."</p>
--	--

61. La articolul 115, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 115. - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea	Art. 115. - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea
---	--

salariatului în cauză."	salariatului în cauză, dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absența acestora, în regulamentele interne.
-------------------------	---

62. Articolul 119 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 119. - (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.</p> <p>(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.</p> <p>(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni."</p>	<p>Art. 119. - (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.</p> <p>(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.</p>
---	--

63. La articolul 122, alineatul (2¹) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"(2¹) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior."</p>	<p>(2¹) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă, stabilite potrivit dispozițiilor legale, nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, în care prestează muncă de noapte.</p>
--	--

64. La articolul 122, după alineatul (2¹) se introduce un nou alineat, alineatul (2²), cu următorul cuprins:

<p>"(2²) În situația prevăzută la alin. (2¹), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore."</p>

65. Articolul 123 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 123. - Salariații de noapte beneficiază:</p> <p>a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;</p> <p>b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru."</p>	<p>Art. 123. - Salariații de noapte beneficiază:</p> <p>a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;</p> <p>b) fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.</p>
---	---

66. Articolul 129 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 129. - Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de</p>	<p>Art. 129. - (1) Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de</p>
--	---

către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților."	către angajator cu acordul sindicatului ori, după caz, al reprezentanților salariaților. (1 ¹) În cazul unui dezacord cu privire la normele de muncă, părțile vor apela la arbitrajul unui terț ales de comun acord. (2) În situația în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă, acestea vor fi supuse unei reexaminări. (3) Procedura de reexaminare, precum și situațiile concrete în care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.
--	---

67. La articolul 140, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic."	(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
---	---

68. La articolul 142 se introduce un nou alineat, alineatul (2), cu următorul cuprins:

"(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare."
--

69. La articolul 143, alineatul (5) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt."	(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.
--	--

70. La articolul 150, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității."	(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.
--	---

71. Articolul 157 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 157. - (1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile. (2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat. (3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative."	Art. 157. - (1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora. (2) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.
--	---

72. La articolul 161, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar."	(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil.
--	--

73. Articolul 194 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 194. - (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat."</p>	<p>Art. 194. - (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.</p> <p>(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:</p> <p>a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;</p> <p>b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.</p> <p>(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.</p> <p>(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.</p>
--	--

74. La articolul 195, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 195. - (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 194 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional."	Art. 195. - (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională mai mare de 60 de zile în condițiile art. 194 alin. (2) lit. b) și alin. (3) nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.
--	--

75. Articolul 215 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 215. - (1) Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național.</p> <p>(2) Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se stabilesc prin lege specială."</p>	<p>Art. 215. - Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național.</p>
--	--

76. Articolul 217 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 217. - (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.</p> <p>(2) Constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor se reglementează prin lege."</p>	<p>Art. 217. - (1) Sindicatele sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării și promovării drepturilor colective și individuale, precum și a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor.</p> <p>(2) Condițiile și procedura de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale se reglementează prin lege specială.</p> <p>(3) Organizațiile sindicale au dreptul de a-și reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere și gestiune, cu condiția ca statutele să fie adoptate printr-o procedură democratică, în condițiile legii.</p>
--	---

77. Articolul 222 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 222. - La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii."</p>	<p>Art. 222. - La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi.</p>
--	--

78. La articolul 223, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate."</p>	<p>(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.</p>
--	---

79. La articolul 224, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 224. - (1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop."</p>	<p>Art. 224. - (1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.</p>
--	---

80. La articolul 225, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

<p>"Art. 225. - (1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu."</p>	<p>Art. 225. - (1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au împlinit vârsta de 21 de ani și care au lucrat</p>
--	--

la angajator cel puțin un an fără întrerupere.

81. La articolul 225, alineatul (2) se abrogă.

(2) Condiția vechimii prevăzute la alin. (1) nu este necesară în cazul alegerii reprezentanților salariaților la angajatorii nou-înființați.

82. La articolul 226, după litera d) se introduce o nouă literă, litera e), cu următorul cuprins:

Art. 226. - Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:
"e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii."

83. Articolul 228 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 228. - Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității."

Art. 228. - Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzător.

84. Articolul 229 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 229. - Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați."

Art. 229. - Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

85. Articolul 230 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 230. - (1) Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii, sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.
(2) Angajatorii se pot asocia în federații și/sau confederații ori alte structuri asociative, conform legii."

Art. 230. - Patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată.

86. Articolele 231-234 se abrogă.

Art. 231. - (1) Patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

(2) Patronatele se pot constitui în uniuni, federații, confederații patronale sau în alte structuri asociative.

Art. 232. - (1) Patronatele reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legii.

(2) La cererea membrilor lor, patronatele îi pot reprezenta pe aceștia în cazul conflictelor de drepturi.

Art. 233. - Membrii organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

Art. 234. - Patronatele sunt parteneri sociali în relațiile colective de muncă, participând, prin reprezentanți proprii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative și acorduri cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile specifice dialogului social.

87. Articolul 235 se modifică și va avea următorul cuprins:

"Art. 235. - Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială."	Art. 235. - (1) Constituirea și funcționarea asociațiilor patronale, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege. (2) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea legală. (3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al salariaților sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentanții lor sau prin membrii sindicatului, după caz, în constituirea asociațiilor patronale sau în exercitarea drepturilor lor.
--	---

88. La articolul 236, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

"(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați."	(2) Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.
--	--

89. Articolul 237 se modifică și va avea următorul cuprins:

"Art. 237. - Părțile, reprezentarea acestora, precum și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii."	Art. 237. - Părțile, reprezentarea acestora și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.
--	--

90. Articolele 238-247 se abrogă.

<p>Art. 238. - (1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.</p> <p>(2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.</p> <p>(3) La încheierea contractului colectiv de muncă prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal.</p> <p>Art. 239. - Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală.</p> <p>Art. 240. - (1) Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate și la nivel național.</p> <p>(2) Contractele colective de muncă se pot încheia și la nivelul unor grupuri de angajatori, denumite în continuare grupuri de angajatori.</p> <p>Art. 241. - (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:</p> <p>a) pentru toți salariații angajatorului, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;</p> <p>b) pentru toți salariații încadrați la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;</p> <p>c) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;</p> <p>d) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din țară, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel național.</p> <p>(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la art. 240 se încheie un singur contract colectiv de muncă.</p> <p>Art. 242. - Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate.</p> <p>Art. 243. - (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.</p> <p>(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.</p> <p>Art. 244. - Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.</p> <p>Art. 245. - Contractul colectiv de muncă încetează:</p> <p>a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;</p> <p>b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului;</p>

c) prin acordul părților.

Art. 246. - Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților ori în caz de forță majoră.

Art. 247. - În cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu există contract colectiv de muncă, se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

91. Articolul 248 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 248. - Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă."

Art. 248. - (1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.

(2) Conflictele 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) Conflictele 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.

92. După articolul 256 se introduce un nou articol, articolul 256¹, cu următorul cuprins:

"Art. 256¹. - Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului."

93. Articolul 258 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 258. - Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;

c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;

d) procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;

e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;

g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;

i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților."

Art. 258. - Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;

c) drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților;

d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;

e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;

g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice.

94. La articolul 264 alineatul (1), litera b) se abrogă.

Art. 264. - (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;

95. La articolul 264, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins:

"(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă."

96. La articolul 268 alineatul (2), litera b) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

"b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;"

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

97. Articolul 270 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 270. - (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie."

Art. 270. - (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră ori de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

98. La articolul 276 alineatul (1), litera e) se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

Art. 276. - (1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

"e) primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;"

Art. 276. - (1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

e) primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 3.000 lei la 4.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;

99. La articolul 276 alineatul (1), după litera e) se introduce o nouă literă, litera e¹), cu următorul cuprins:

"e¹) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;"

100. La articolul 276 alineatul (1), după litera k) se introduc patru noi litere, literele l)-o), cu următorul cuprins:

"l) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 116, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

- m) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
- n) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 100¹, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;
- o) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei."

101. După articolul 279 se introduce un nou articol, articolul 279¹, cu următorul cuprins:

- "Art. 279¹. - (1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.
- (2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii.
- (3) Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă."

102. La articolul 280¹ se introduc 5 noi alineate, alineatele (2)-(6), cu următorul cuprins:

- "(2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 279¹ alin. (3) se sancționează primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.
- (3) Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) și la art. 279¹ alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.
- (4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279¹ alin. (3), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:
- a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;
 - b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;
 - c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;
 - d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-a comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.
- (5) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279¹ alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:
- a) orice remunerație restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;
 - b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;
 - c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.
- (6) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279¹ alin. (3) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) și c)."

103. Articolul 290 se abrogă.

Art. 290. - Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se reglementează prin lege specială.

104. Articolul 293 se abrogă.

Art. 293. - România va realiza transpunerea, până la data aderării la Uniunea Europeană, în legislația națională a dispozițiilor comunitare privind comitetul european de întreprindere în unitățile de dimensiune comunitară, pe măsura apariției și dezvoltării în economie a unor astfel de întreprinderi, precum și pe cele privind detașarea salariaților în cadrul furnizării de servicii.

105. Articolul 294 se modifică și va avea următorul cuprins:

Legea nr. 40/ 2011

Versiune consolidata pana la 01/04/2010

"Art. 294. - (1) În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.

(2) Prezenta lege transpune art. 16 lit. b), art. 18 și 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, și art. 3, 4 și 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008."

Art. 294. - În sensul prezentului cod, prin salariați cu funcție de conducere se înțelege administratorii-salariați, inclusiv președintele consiliului de administrație dacă este și salariat, directorii generali și directorii, directorii generali adjuncți și directorii adjuncți, șefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri -, precum și asimilații lor stabiliți potrivit legii sau prin contractele colective de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern.

106. La articolul 296, după alineatul (4) se introduce un nou alineat, alineatul (5), cu următorul cuprins:

"(5) Anunțul privind pierderea carnetelor de muncă emise în temeiul Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a."

107. La articolul 298 alineatul (2), ultima liniuță se abrogă.

(2) Pe data intrării în vigoare a prezentului cod se abrogă:

- art. 34 și 35 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998;

Art. II. - (1) Contractele colective de muncă și actele adiționale încheiate în intervalul de la data intrării în vigoare a prezentei legi și până la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durată de valabilitate care să depășească 31 decembrie 2011. După această dată, contractele colective de muncă și actele adiționale se vor încheia pe durate stabilite prin legea specială.

(2) Contractele colective de muncă în aplicare la data intrării în vigoare a prezentei legi își produc efectele până la data expirării termenului pentru care au fost încheiate.

Art. III. - La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

- art. 23 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, cu modificările și completările ulterioare;

- art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările și completările ulterioare.