

21.12.10.2017



PARLAMENTUL ROMÂNIEI
SENATUL

Comisia pentru muncă, familie
și protecție socială

Nr. XXVII/109/04.10.2017

RAPORT

asupra

Proiectului de lege privind reglementarea activității de tele-muncă
(L215/2017)

În conformitate cu prevederile art.68 din Regulamentul Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare, Comisia pentru muncă, familie și protecție socială, prin adresa nr. **L215/2017**, a fost sesizată de către Biroul permanent al Senatului, în vederea dezbaterii și elaborării raportului, asupra ***Proiectului de lege privind reglementarea activității de tele-muncă***, inițiator: Guvernul României.

Proiectul de lege reglementează o nouă formă de organizare a muncii, *telemunca*, prin care un salariat își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

Consiliul Legislativ a transmis **avizul favorabil** cu nr. 547/12.07.2017.

Consiliul Economic și Social a transmis **aviz favorabil** cu observații și propuneri.

Comisia pentru buget, finanțe, activitate bancară și piață de capital transmite avizul cu nr. 523 - **FAVORABIL**.

Proiectul de lege a fost dezbătut pe parcursul mai multor ședințe, cu participarea, în conformitate cu prevederile art.61 din Regulamentul Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare, din partea Guvernului României, a reprezentanților Ministerului Muncii și Justiției Sociale.

Având în vedere multiplele argumente în favoarea acestui act normativ, printre cele mai importante: necesitatea adaptării pieței muncii la tendințele europene și internaționale; sporirea productivității ocupării forței de muncă și scăderea costurilor pentru angajator; flexibilitate în relațiile de muncă; creșterea șanselor de angajare pentru o serie de lucrători care sunt excluși frecvent de pe piața muncii, precum femei, persoane în vârstă sau persoane cu dizabilități; îmbunătățirea relației dintre viața profesională și cea personală etc., în ședința din data de **04 octombrie a.c.**, membrii comisiei au hotărât, *cu unanimitatea voturilor senatorilor prezenți*, adoptarea unui **raport de admitere cu amendamente**. Amendamentele au în vedere punerea în concordanță a prevederilor proiectului de lege cu Codul muncii și legile subsecvente pentru a nu crea discriminări între salariați și telesalariați, dar și pentru o mai bună aplicare a textului de lege. Amendamentele se regăsesc în Anexă, parte integrantă din prezentul raport și sunt de competența decizională a Camerei Deputaților.

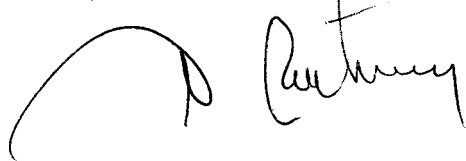
În consecință, Comisia pentru muncă, familie și protecție socială supune spre dezbatere și adoptare, plenului Senatului, **raportul de admitere cu amendamente admise și proiectul de lege**.

În raport cu obiectul de reglementare, proiectul de lege face parte din categoria legilor organice și urmează a fi adoptat în conformitate cu prevederile art.76 alin.(1) din Constituția României, republicată.

Potrivit art.75 alin.(1) din Constituția României, republicată, și ale art.89 alin.(7) pct. 2 din Regulamentul Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare, **Senatul este primă Cameră sesizată**.

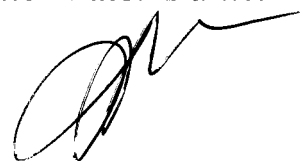
Președinte,

Senator Ion ROTARU



Secretar,

Senator Valer-Daniel BREAZ



AMENDAMENTE ADMISE la proiectul de lege privind reglementarea activității de tele-muncă

Nr. crt.	Text proiect de lege	Amendamente formulate de Comisia pentru muncă, familie și protecție socială	Motivare
1.	Lege privind reglementarea activității de tele-muncă	Titlul se modifică astfel: Lege privind reglementarea activității de tele-muncă	Conceptul de telemuncă a fost abordat în doctrina de specialitate fără cratimă, având în vedere calchiera din limba engleză a cuvântului „telework”. Sintagma „tele-muncă” va fi înlocuită cu sintagma „telemuncă” în tot cuprinsul legii. Amendament adoptat cu unanimitate de voturi
2.	Art.1 - (1) Prezenta lege reglementează modalitatea de desfășurare a activității de către salariat în regim de tele-muncă. (2) Prezenta lege se aplică în domeniile de activitate în care este posibilă desfășurarea activității în regim de tele-muncă. (3) Prevederile prezentei legi se aplică angajatorilor, salariaților și reprezentanților salariaților, reglementați conform prevederilor art. 108-110 din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.	- nemodificat - nemodificat - se elimină	Dispozițiile art.108-110 se referă strict la munca la domiciliu, prin această prevedere se restricționează activitatea telemuncii doar la domiciliului salariatului, și nu în oricare alt loc aflat în afara sediului angajatorului. Amendament adoptat cu unanimitate de voturi
3.	Art.2 - În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:	Art.2 - În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele	1

	<p>a) tele-muncă - forma de organizare a muncii în care o activitate care ar putea fi efectuată în cadrul locului de muncă organizat de angajator, se realizează de către un salariat, de la distanță de această locație, în mod regulat și voluntar, folosind tehnologia informației și comunicațiilor, în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă sau al unui act adițional la acesta, cu respectarea condițiilor cumulative ca activitatea să fie desfășurată în afara oricărui loc de muncă organizat de angajator, prin utilizarea unor mijloace aferente tehnologiei informației și comunicațiilor, cum ar fi internetul, telefonul inteligent, altele, ca activitatea în regim de teleworking să fie desfășurată cel puțin o zi pe lună și cu condiția ca salariatul să-și fi exprimat acordul cu această formă de organizare a muncii, prin semnarea contractului individual de muncă sau al unui act adițional la acesta, după caz;</p> <p>b) tele-salariat - orice salariat care desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la lit.a);</p> <p>c) locurile desfășurării activității de tele-muncă - acele locuri care pot fi utilizate de tele-salariat doar după ce angajatorul și-a exprimat acordul cu privire la utilizarea lor din punct de vedere al securității și sănătății în muncă.</p>	<p>semnificații:</p> <p>a) forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.</p> <p>b) telesalariat - orice salariat care desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la lit.a);</p> <p>c) se elimină</p>	<p>Pentru claritatea textului de lege s-a reformulat definiția telemuncii.</p> <p>Sintagma „tele-salariat” va fi înlocuită cu sintagma „telesalariat” în tot cuprinsul legii.</p> <p>Litera c) se elimină având în vedere caracterul de flexibilitate pe care îl presupune telemunca, în sensul utilizării unor locuri de muncă „neconvenționale”.</p>
--	---	---	---

			Amendamente adoptate cu unanimitate de voturi
4.	Art.3 - Prin derogare de la prevederile art. 108-110 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, activitatea de tele-muncă desfășurată la domiciliul tele-salariatului folosind tehnologia informației și comunicațiilor se supune prevederilor prezentei legi.	- se elimină	Prevederea nu este necesară, având în vedere că telemunca reprezintă prestarea unei munci prin mijloace informatice în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, inclusiv domiciliul salariatului respectiv. Amendament adoptat cu unanimitate de voturi
5.	Art.4 - (1) Activitatea de tele-muncă se prevede în contractul individual de muncă, odată cu încheierea acestuia, pentru personalul nou angajat, sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent, în condițiile prevăzute la art.2. (2) Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de tele-muncă nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia.	„Art.4 – (1) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință a părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent.” „(2) Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă și nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia.”	Activitatea de telemuncă trebuie să aibă la bază voința părților și trebuie prevăzută în mod expres în contractul individual de muncă pentru a putea fi supusă verificărilor organelor abilitate. În vederea protejării salariatului de un potențial abuz din partea angajatorului în condițiile în care nu se acceptă telemunca. Amendamente adoptate cu unanimitate de voturi
6.	Art.5 - (1) În vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, tele-salariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau	- nemodificat	

	<p>contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.</p> <p>(2) Este interzisă efectuarea de ore suplimentare de către tele-salariați.</p> <p>(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea tele-salariațului, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.</p>	<p>(2) La solicitarea angajatorului și cu acordul în scris al telesalariațului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară.</p> <p>- nemodificat</p>	<p>Pentru a exista o evidențiere a efectuării orelor suplimentare, având în vedere caracterul de flexibilitate a telemuncii.</p> <p>Amendament adoptat cu unanimitate de voturi</p>
7.	<p>Art.6 - (1) Contractul individual de muncă se încheie cu normă întreagă și se modifică, după caz, pentru salariații care desfășoară activitatea de tele-muncă, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(2) În cazul activității de tele-muncă, contractul individual de muncă conține, în afara elementelor prevăzute la art.17 alin.(3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, următoarele:</p> <p>a) precizarea expresă că salariațul lucrează în regim de tele-muncă;</p> <p>b) perioada și/sau zilele în care se prestează activitatea de tele-muncă de către tele-salariaț;</p>	<p>Art.6 – (1) Contractul individual de muncă se încheie și se modifică, după caz, pentru salariații care desfășoară activitatea de telemuncă, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(2) - nemodificat</p> <p>a) - nemodificat</p> <p>b) perioada și/sau zilele în care telesalariațul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;</p>	<p>Corelare cu punctul 2</p> <p>Pentru situația în care în anumite perioade sau zile telesalariaț va desfășura activitate la locul de muncă „convențional”</p>

<p>c) locul/locurile desfășurării activității de tele-muncă, convenite de părți;</p> <p>d) intervalul orar în care se desfășoară activitatea de tele-muncă și în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea tele-salariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;</p> <p>e) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de tele-salariat;</p> <p>f) responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de tele-muncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă în conformitate cu prevederile art.8 și 9;</p> <p>g) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de tele-muncă a materialelor pe care tele-salariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;</p> <p>h) obligația angajatorului de a informa tele-salariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația tele-salariatului de a respecta aceste prevederi;</p> <p>i) măsurile pentru ca tele-salariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat.</p>	<p>c) - nemodificat</p> <p>d) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea tele-salariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;</p> <p>e) - nemodificat</p> <p>f) - nemodificat</p> <p>g) - nemodificat</p> <p>h) - nemodificat</p> <p>i) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat.</p> <p>j) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de</p>	<p>Pentru claritatea textului de lege</p> <p>Pentru claritatea textului de lege</p> <p>Face parte din condițiile speciale ale telemuncii, trebuie prevăzute reguli prin care vor fi asigurate cheltuielile</p>
---	---	--

	<p>(3) În cazul în care, în cuprinsul contractului individual de muncă este prevăzută o perioadă de probă, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, activitatea de tele-muncă nu poate fi desfășurată pe parcursul perioadei de probă.</p> <p>(4) Salariatul răspunde patrimonial față de angajatorul său, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru orice prejudiciu produs cu vinovăție în legătură cu păstrarea și utilizarea tehnologiei, echipamentelor de muncă, materialelor, precum și a tuturor celorlalte bunuri primite de la angajator pentru derularea activității sale, după caz.</p>	<p>telemuncă.</p> <p>(3) se elimină</p> <p>(4) se elimină</p>	<p>cu materiile prime necesare desfășurării telemuncii.</p> <p>Contravine reglementărilor Codului muncii, care prevede că se poate stabili o perioadă de probă în vederea verificării aptitudinilor salariatului. Angajatorul este privat de verificarea aptitudinilor salariatului care țin efectiv de activitatea de telemuncă.</p> <p>Textul este redundant, există răspunderea patrimonială în Codul muncii pentru fiecare salariat.</p> <p>Amendamente adoptate cu unanimitate de voturi</p>
8.	<p>Art.7 - (1) Tele-salariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne și contractele colective de muncă aplicabile salariaților care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului.</p> <p>(2) Având în vedere caracterul specific al activității de tele-muncă, prin contractele colective de muncă aplicabile și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind tele-munca în conformitate cu Legea nr.53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare și cu Legea dialogului social nr.62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>- nemodificat</p> <p>(2) Având în vedere caracterul specific al activității de telemuncă, prin contractele colective de muncă aplicabile și/sau prin contractele individuale de muncă și regulamentul intern se pot stabili și alte condiții specifice privind telemunca în conformitate cu Legea nr.53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare și cu Legea dialogului social</p>	<p>Corelare cu alin. (1)</p> <p>Amendament adoptat cu unanimitate de voturi</p>

		nr.62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.	
9.	<p>Art.8 - (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea în muncă la locurile de desfășurare a activității de tele-muncă, în funcție de particularitățile specifice ale acestor locuri și de cele convenite în cadrul contractului individual de muncă.</p> <p>(2) Angajatorul are următoarele obligații specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a tele-salariatului:</p> <p>a) să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;</p> <p>b) să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;</p> <p>c) să asigure condiții pentru ca tele-salariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de tele-muncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de tele-muncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.</p>	<p>- se elimină</p> <p>- nemodificat</p>	<p>Contravine caracterului de flexibilitate</p>
10.	<p>Art.9 - (1) Tele-salariatul trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună</p>	- nemodificat	

	<p>la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.</p> <p>(2) În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute la alin.(1), tele-salariatul are următoarele obligații:</p> <p>a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de tele-muncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă ori în vederea cercetării evenimentelor;</p> <p>b) să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de tele-muncă;</p> <p>c) să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;</p> <p>d) să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;</p> <p>e) să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție.</p>		
11.	Art.10 - (1) Pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale tele-salariatului, reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de	- nemodificat	

	<p>unitate ori reprezentanții salariaților, au acces la locurile de desfășurare a activității de tele-muncă, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă, ori regulamentul intern, după caz.</p> <p>(2) Pentru verificarea aplicării și respectării cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă și al relațiilor de muncă, reprezentanții autorităților competente au acces la locurile de desfășurare a activității de tele-muncă, în condițiile stipulate în Legea nr. 319/2006, cu modificările ulterioare.</p> <p>(3) În cazul în care locul de desfășurare a activității tele-salariatului este la domiciliul acestuia, accesul prevăzut la alin. (1) și (2) se acordă doar în urma notificării în avans a tele-salariatului și sub rezerva consimțământului acestuia.</p>	<p>(2) Pentru verificarea aplicării și respectării cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă și al relațiilor de muncă, reprezentanții autorităților competente au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>- nemodificat</p>	<p>Corelare cu legislația în vigoare</p> <p>Amendamente adoptate cu unanimitate de voturi</p>
12.	<p>Art. 11 - Prezenta lege se completează cu prevederile Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>Art. 13- Prezenta lege se completează cu prevederile Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>Pentru respectarea normelor de tehnică legislativă, textul articolului va fi la sfârșitul legii și devine astfel articolul 13</p> <p>Amendament adoptat cu unanimitate de voturi</p>
13.	<p>Art. 12 - Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:</p> <p>a) nerespectarea prevederilor art. 6 alin.(l), referitoare la obligația de încheiere a contractului individual de muncă cu normă întreagă, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană;</p>	<p>Art. 11 - Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:</p> <p>a) nerespectarea dispozițiilor art. 6 alin.(l), referitoare la obligația de a prevedea în mod expres în contractul individual de muncă sau în actul adițional prestarea unei</p>	<p>Corelare cu art. anterioare</p>

	<p>b) desfășurarea activității în regim de tele-muncă fără respectarea prevederilor art. 4 alin. (1), cu amendă de 5000 lei;</p> <p>c) nerespectarea prevederilor art.5 alin.(2) referitoare la interdicția efectuării de ore suplimentare, cu amendă de 5000 lei;</p> <p>d) încheierea contractului individual de muncă fără stipularea clauzelor prevăzute la art. 6 alin. (2), cu amendă de 5000 lei;</p> <p>e) nerespectarea prevederilor art.8 alin.(1) referitoare la obligația angajatorului de a asigura securitatea și sănătatea în muncă la locurile de desfășurare a activității de tele-muncă în funcție de particularitățile specifice ale acestor locuri și de cele convenite în cadrul contractului individual de muncă, cu amendă de 2000 lei;</p> <p>f) nerespectarea prevederilor art.8 alin.(2) lit.a) referitoare la obligația angajatorului de a asigura mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel, cu amendă de 2000 lei;</p> <p>g) nerespectarea prevederilor art.8 alin.(2) lit.b) referitoare la obligația angajatorului de a instala, verifica și întreține echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel, cu amendă de 2000 lei;</p> <p>h) nerespectarea prevederilor art.8 alin.(2) lit.c) referitoare la obligația angajatorului de a asigura condiții pentru ca tele-salariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul</p>	<p>activității în regim de telemuncă, cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană;</p> <p>b) nemodificat;</p> <p>c) nerespectarea prevederilor art.5 alin.(2), cu amendă de 5000 lei;</p> <p>d) nemodificat</p> <p>e) se elimină</p> <p>f) nemodificat</p> <p>g) nemodificat</p> <p>h) nemodificat</p>	<p>Corelare cu punctul 5</p>
--	--	---	------------------------------

	<p>securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de tele-muncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de tele-muncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru, cu amendă de 2000 lei.</p>		<p>Amendamente adoptate cu unanimitate de voturi</p>
14.	<p>Art.13 - (1) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la art. 12 se face de către inspectorii de muncă.</p> <p>(2) Contravenientul poate achita în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal de constatare ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din minimumul amenzilor prevăzute la art. 12 lit. b) - h), agentul constatatator făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal de constatare.</p> <p>(3) Contravențiilor prevăzute la art. 12 le sunt aplicabile dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>Art.12 - (1) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la art. 11 se face de către inspectorii de muncă.</p> <p>(2) Contravenientul poate achita în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal de constatare ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din cuantumul amenzilor prevăzute la art. 11 lit. b) - h), agentul constatatator făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal de constatare.</p> <p>(3) Contravențiilor prevăzute la art. 11 le sunt aplicabile dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>Având în vedere faptul că nu mai există prevăzute cuantumul amenzilor contravenționale între limite minime și maxime.</p> <p>Amendament adoptat cu unanimitate de voturi</p>