

TABEL DE CONCORDANȚĂ PRIVIND ARMONIZAREA LEGISLAȚIEI ROMÂNEȘTE CU PREVEDERILE COMUNITARE ALE

DIRECTIVEI (UE) 2019/1152 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană

- Legea 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- LEGE Nr. 172/2020 din 13 august 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în MO nr. 736 din 13 august 2020;
- Legea nr. 62/2011 privind dialogul social
- Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare

Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ

<p>Directiva 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană</p>	<p>Legislație națională existentă:</p> <p>-Legea 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>-Legea Nr. 172/2020 din 13 august 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale</p>	<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><i>Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ</i></p>	<p>Observatii/comentarii</p>
<p>CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE Articolul 1 Scop, obiect și domeniu de aplicare (1) Scopul prezentei directive îl constituie îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă, asigurându-se în același timp adaptabilitatea pieței muncii.</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare</p> <p>ART. 8 (1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe. (2) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.</p>	<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>La alineatul (1) litera h) al articolul 39 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>h) dreptul la informare și consultare și dreptul la informare cu privire la elementele esențiale ale raportului de</p>	

		muncă;	
<p>(2) Prezenta directivă stabilește drepturile minime care se aplică tuturor lucrătorilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit în legislație, în contractele colective de muncă sau de practică în vigoare în fiecare stat membru, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție.</p> <p>Considerentul 8 :</p> <p>În jurisprudența sa, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (Curtea de Justiție) a stabilit criteriile pentru determinarea statutului de lucrător<sup>(5)</sup>. La punerea în aplicare a prezentei directive ar trebui să se țină seama de interpretarea acestor criterii de către Curtea de Justiție. Cu condiția îndeplinirii acestor criterii, lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete, lucrătorii prin platforme online, stagiarii și ucenicii ar putea intra sub incidența prezentei directive. Persoanele care desfășoară în mod real activități independente nu ar trebui să intre sub incidența</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>Art.1</b> (1) Prezentul cod <i>reglementează domeniul raporturilor de munca</i>, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de munca, precum și jurisdicția muncii. (2) Prezentul cod <i>se aplica și raporturilor de munca reglementate prin legi speciale</i>, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.</p> <p><b>Art. 10</b> Contractul individual de munca este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoana fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.</p> <p><b>Art. 278</b> (2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de munca neintemeiate pe un contract individual de munca, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de munca respective.</p>	<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>1. La articolul 2 după litera g) se introduce o nouă literă, lit. h), cu următorul cuprins:</b></p> <p>”h) persoanelor angajate, care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România.”</p>	<p>În temeiul <u>art. 1</u> alin. (2), dispozițiile <u>Codului muncii</u> sunt aplicabile și altor categorii de raporturi în măsura în care legile speciale aplicabile nu conțin norme specifice derogatorii. Este cazul, de exemplu, al raporturilor juridice privind personalul didactic, personalul diplomatic și consular, funcționarii publici, inclusiv cei cu statut special, militarii etc.</p> <p>Așadar, <u>Codul muncii</u> reprezintă cadrul juridic general comun pentru toate raporturile de muncă (de serviciu) reglementate de actele normative cu caracter special.</p>

<p>prezentei directive întrucât nu îndeplinesc criteriile menționate. Utilizarea abuzivă a statutului de persoană care desfășoară activități independente, astfel cum este definit în dreptul intern, la nivel național sau în situații transfrontaliere, este o formă de muncă declarată în mod fals, care este adesea asociată cu munca nedeclarată. Falsa activitate independentă apare atunci când, pentru a eluda anumite obligații juridice sau fiscale, o persoană este declarată ca desfășurând activități independente, deși aceasta îndeplinește, în același timp, condițiile caracteristice unui raport de muncă. Astfel de persoane ar trebui să intre sub incidența prezentei directive. Existența unui raport de muncă ar trebui stabilită pe baza faptelor care descriu desfășurarea efectivă a muncii, și nu pe baza descrierii pe care o dau părțile raportului în cauză.</p>			
<p>(3) Statele membre pot decide să nu aplice obligațiile din prezenta directivă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă cu o durată a timpului de muncă prestabilită și efectiv lucrată mai mică sau egală cu o medie de <u>trei ore pe săptămână</u> într-o perioadă de referință de patru</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>După articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul</b></p>	

<p>săptămâni consecutive. Timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din sau aparțin de aceeași întreprindere, același grup sau aceeași entitate se ia în considerare la calcularea mediei respective de trei ore.</p>		<p><b>cuprins:</b></p> <p>(2) Prevederile stipulate la alin. (1) nu se aplică raporturilor juridice de muncă ce nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, cu o durată a timpului de muncă prestabilită și efectiv lucrată de cel mult trei ore pe săptămână, calculate ca medie într-o perioadă de referință de patru săptămâni consecutive. La calcularea mediei de trei ore se ia în considerare timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din aceeași întreprindere, același grup de întreprinderi sau aceeași entitate.</p>	
<p>(4) <u>Alineatul (3) nu se aplică unui raport de muncă în care anterior începerii activității nu se stabilește un număr garantat de ore de muncă plătită.</u></p>			<p>În România nu este reglementat raportul de muncă cu 0 ore.</p> <p>Contractele de munca cu timp partial au obligatoriu mentionate numarul orelor de munca pe care le va presta salariatul, iar acestea nu pot fi zero ore.</p> <p>Inclusiv in cazul zilierilor, acestia au un raport de munca special, cu o durata de cel putin 8 ore, aferente zilei in care presteaza munca.</p>
<p>(5) Statele membre pot să determine persoanele care răspund pentru executarea obligațiilor care le revin angajatorilor în temeiul prezentei directive, atât timp cât toate obligațiile respective sunt îndeplinite. De asemenea, acestea pot decide ca toate obligațiile respective sau unele dintre ele să fie atribuite unei persoane fizice sau</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>După articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</p> <p>(9) În situația în care persoana își</p>	<p>S-au avut în vedere situațiile speciale ale unor raporturi de munca cum este, spre exemplu, cea a magistratilor, care isi desfasoara activitatea intr-o judecatorie, in sa judecatoria respectiva nu este angajatorul magistratului in cauza, dar există atribuții în ceea ce privește aspectele de natură administrativă pe</p>

<p>juridice care nu este parte la raportul de muncă.</p> <p>Prezentul alineat nu aduce atingere Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului</p>		<p>desfășoară activitatea la sediul altei instituții, care are atribuții în ceea ce privește aspectele administrative ale activității acelei persoane, deși aceasta nu este angajatorul persoanei, obligația de informare de la alin. (1) poate fi realizată de către această instituție, atât timp cât obligația este îndeplinită.</p> <p>(10) Prin legi speciale pot fi stabilite și alte persoane fizice sau juridice care nu au calitatea de angajator al persoanei respective, care au responsabilitatea îndeplinirii obligației de informare de la alin.(1) astfel încât, toate obligațiile respective să fie îndeplinite.</p>	<p>care judecătoria le îndeplinește în relația cu acesta.</p>
<p>(6) Statele membre pot să prevadă, pe baza unor motive obiective, că dispozițiile prevăzute în capitolul III nu se aplică funcționarilor publici, serviciilor publice de urgență, forțelor armate, autorităților polițienești, judecătorilor, procurorilor, anchetatorilor sau altor servicii de aplicare a legii.</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>2. După alineatul (2) al articolului 1 se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:</b></p> <p>”(3) De la prevederile art. 39, alin. (1) lit. o), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 107<sup>3</sup>, art. 194 alin. (2) - (3) pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziții specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și</p>	<p>Prevederea permite reglementarea de excepții și derogări prin legi speciale (respectiv menținerea dispozițiilor specifice existente), însă limitativ, numai pentru categoriile de personal pentru care directiva permite acest lucru.</p> <p>Explicatia oferita de COM în cadrul grupului de lucru de experti pentru transpunerea directivei:</p> <p>Există posibilitatea excluderii anumitor categorii de lucrători de la aplicarea capitolului III la momentul transunerii directivei, neimpundu-se modificarea legislație naționale pentru introducerea motivelor</p>

		<p>securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistraților, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici”.</p>	<p>obiective necesare excluderii, însă în procesul de notificare, COM trebuie informată asupra raționamentului care a stat la baza excluderii, cu indicarea prevederilor naționale aplicabile respectivelor categorii.</p>
<p>(7) Statele membre pot decide ca obligațiile stabilite la articolele 12 și 13 și la articolul 15 alineatul (1) litera (a) să nu se aplice în cazul persoanelor fizice din cadrul unor gospodării care acționează în calitate de angajatori, în cazul în care munca se desfășoară pentru gospodăriile respective.</p>			<p><b>Nu se impune exceptarea</b></p>
<p>(8) Capitolul II din prezenta directivă se aplică navigatorilor și pescarilor maritimi fără a aduce atingere Directivei 2009/13/CE și, respectiv, Directivei (UE) 2017/159. <b>Obligațiile prevăzute la articolul 4 alineatul (2) literele (m) și (o) și la articolele 7, 9, 10 și 12 nu se aplică în cazul navigatorilor sau pescarilor maritimi.</b></p>			
<p><i>Articolul 2</i>  <b>Definiții</b>      În sensul prezentei directive:      (a) „program de lucru” înseamnă programul care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii;</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>Articolului 111 se completează cu două noi alineate, alin. (2) și alin. (3) cu următorul cuprins:</p>	

		<p>(2) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.</p>	
<p>(b) „ore și zile de referință” înseamnă intervalele orare din anumite zile în care poate fi prestată munca la cererea angajatorului;</p>		<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p>23. Capitolul VIII Contractul individual de muncă cu timp parțial se modifică și se completează prin introducerea a două noi secțiuni, Secțiunea 1 Contractul individual de muncă cu fracțiune de normă, cuprinzând art. 103-107 și Secțiunea 2 Contractul individual de muncă cu fracțiune de normă și program imprevizibil, în cadrul căreia se introduc trei noi articole, art. 107<sup>1</sup> - 107<sup>3</sup>, cu următorul cuprins:</p> <p>” SECȚIUNEA 2</p> <p>Contractul individual de muncă cu fracțiune de normă și program imprevizibil</p> <p>Art. 107<sup>1</sup></p> <p>(3) Orele și zilele de referință reprezintă intervalele orare și zilele în care salariatul poate presta munca cu fracțiune de normă la cererea prealabilă a angajatorului, în cadrul unui model de organizare a muncii</p>	

		imprevizibil”.	
(c) „model de organizare a muncii” înseamnă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.		<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p><b>Articolul 111 se completează cu două noi alineate, alin. (2) și alin. (3), cu următorul cuprins:</b></p> <p>(3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcției de un anumit model stabilit de angajator.</p>	
<p><i>Articolul 3</i>  <b>Furnizarea de informații</b>  Angajatorul comunică în scris fiecărui lucrător informațiile care sunt obligatorii în temeiul prezentei directive. Informațiile sunt comunicate și se transmit pe suport hârtie sau sub formă electronică, cu condiția ca, în acest din urmă caz, informațiile să fie accesibile lucrătorului, să poată fi stocate și imprimare, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare</p> <p><b>Articolului 17</b>  (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.</p> <p>(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.</p> <p>(4) Elementele din informarea prevăzută</p>	<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p><b>Dupa articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</b></p> <p>Art. 278<sup>1</sup></p> <p>(1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:</p>	



la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare,

ART. 40

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

OUG 57/2019 – Codul administrativ

ART. 528

**Dispoziții comune privind actele administrative**

(1) Numirea în funcția publică, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu, precum și sancționarea disciplinară a funcționarilor publici se fac prin act administrativ emis în termenele și în condițiile legii de conducătorul autorității sau instituției publice sau, după caz, de persoana care are competența legală de numire în condițiile unor acte normative specifice.

(2) Actul administrativ se încheie în formă scrisă.

(3) Actul administrativ produce efecte juridice:

.....

(3) Informațiile stipulate la alin. (1) pot fi comunicate sub forma unuia sau mai multor documente și se transmit pe suport de hârtie sau sub formă electronică, cu condiția ca, în acest din urmă caz, informațiile să fie accesibile persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, să poată fi stocate și printate de către acesta, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.

a) de la data precizată expres în actul administrativ, cu condiția comunicării sale prealabile funcționarului public;

b) de la data comunicării actului administrativ, în situația în care în actul administrativ nu este prevăzută expres data de la care acesta produce efecte juridice sau în situația în care comunicarea se realizează ulterior datei prevăzute expres în actul administrativ;

c) în termenele specifice prevăzute expres de lege.

(4) Prin excepție de la prevederile alin. (3), actele administrative constatatoare produc efecte juridice de la data constatării intervenirii situației prevăzute de lege, pe baza actelor doveditoare.

(5) Actele administrative se comunică, prin grija compartimentului de resurse umane, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la emitere.

(6) Comunicarea actului administrativ se poate face astfel:

a) prin înmânare directă funcționarului public;

b) prin poștă, cu confirmare de primire;

c) prin afișare la locul de desfășurare a activității funcționarului public, în mod excepțional și numai în situația în care acesta a refuzat primirea actului administrativ în condițiile prevăzute la lit. a) și b).

(7) Dovada comunicării actului administrativ se face prin:

**Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare**

**La alineatul 1, litera h) al articolul 39 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:**

h) dreptul la informare și consultare și dreptul la informare cu privire la elementele esențiale ale raportului de muncă;

**Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ**

ARTICOLUL 534<sup>2</sup>

Termenle de comunicare a informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public

(3) Documentele prevăzute la alin. (1) și (2) se comunică funcționarului public în condițiile prevăzute la art. 528 alin.

(6) și (7) sau în format electronic, cu condiția ca, acestea să fie accesibile și stocate de funcționarul public, iar persoana responsabilă din compartimentul de resurse umane să facă dovada transmiterii documentelor și a confirmării primirii acestora de

	<p>a) semnătura de luare la cunoștință a actului administrativ;</p> <p>b) dovada confirmării de primire prin poștă a actului administrativ;</p> <p>c) procesul-verbal prin care se consemnează refuzul primirii de către funcționarul public a actului administrativ, întocmit de un reprezentant al compartimentului de resurse umane și semnat pentru confirmare de două persoane din cadrul autorității sau instituției publice care au fost prezente la înmânarea actului administrativ;</p> <p>d) procesul-verbal prin care se consemnează afișarea actului administrativ la locul de desfășurare a activității funcționarului public, întocmit de un reprezentant al compartimentului de resurse umane și semnat pentru confirmare de două persoane din cadrul autorității sau instituției publice care au fost prezente la afișarea actului administrativ.</p> <p>(8) Prevederile alin. (1) - (7) se aplică în mod corespunzător actelor administrative prevăzute la art. 529 - 533.</p>	<p>către funcționarul public.</p>	
<p><b>CAPITOLUL II</b>  <b>INFORMAȚII PRIVIND</b>  <b>RAPORTUL DE MUNCĂ</b>  <i>Articolul 4</i>  <b>Obligația de a furniza informații</b>  (1) Statele membre se asigură că angajatorilor le revine obligația de a informa lucrătorii cu privire la elementele esențiale ale raportului</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>ART. 17</p> <p>(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa</p>	<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p>”ART. 278<sup>1</sup></p> <p>(1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă,</p>	

<p>de muncă.</p>	<p>persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.</p> <p>(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.</p>	<p>reglementate prin acte speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:</p> <p>a) identitatea părților raportului de muncă;</p> <p>b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea desfășurării activității în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;</p> <p>c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;</p> <p>d) unul din următoarele elemente:</p> <p>1) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajată persoana;</p> <p>2) o scurta caracterizare sau descriere a muncii.</p> <p>e) data de la care începe raportul de muncă;</p> <p>f) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;</p> <p>g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;</p> <p>h) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;</p> <p>i) durata concediului de odihnă plătit;</p> <p>j) procedura și condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;</p> <p>k) drepturile salariale, cu indicarea elementelor componente, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, dacă sunt aplicabile, indicate separat, periodicitatea plății acestora și metoda de</p>	
------------------	---	--	--

		<p>plata;</p> <p>l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare a orelor suplimentare precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;</p> <p>m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă există;</p> <p>n) asigurare medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a persoanei suportate de angajator, în condițiile legii, precum și orice alte beneficii sociale, acordate din inițiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau în natură acordate sau plătite de angajator persoanei ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.</p>	
<p>(2) Informațiile menționate la alineatul (1) includ cel puțin următoarele elemente:</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>ART. 17</b></p> <p>(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:</p>	<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p>”ART. 278<sup>1</sup></p> <p>(1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:</p> <p>b) identitatea părților raportului de muncă;</p> <p>b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea desfășurării activității în locuri de</p>	

muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) unul din următoarele elemente:

1) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajată persoana;

2) o scurta caracterizare sau descriere a muncii.

e) data de la care începe raportul de muncă;

f) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;

g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;

h) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

i) durata concediului de odihnă plătit;

j) procedura și condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

k) drepturile salariale, cu indicarea elementelor componente, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, dacă sunt aplicabile, indicate separat, periodicitatea plății acestora și metoda de plata;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare a orelor suplimentare precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;

m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă există;

n) asigurare medicală privată, contribuții

	<p>OUG 57/2019 – Codul administrativ ART. 529 Actul administrativ de numire în funcția publică (1) Actul administrativ de numire în funcția publică trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente:</p>	<p>suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a persoanei suportate de angajator, în condițiile legii, precum și orice alte beneficii sociale, acordate din inițiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau în natură acordate sau plătite de angajator persoanei ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.</p> <p><b>Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ</b></p> <p><b>7.ARTICOLUL 534<sup>1</sup></b></p> <p><b>Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public</b> (1) Persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să informeze funcționarul public cu privire la următoarele elemente:</p>	
<p>(a) identitatea părților raportului de muncă;</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>AR7. 17 alin. 3:</p> <p>a) identitatea părților;</p> <p>OUG 57/2019 – Codul administrativ</p> <p>ART. 529 <b>Actul administrativ de numire în</b></p>	<p>”ART. 278<sup>1</sup></p> <p>(1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:</p> <p>a) identitatea părților raportului de muncă;</p>	

	<p><b>funcția publică</b></p> <p>(1) Actul administrativ de numire în funcția publică trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente:</p> <p>a) temeiul legal al numirii, cu indicarea expresă a dispoziției legale, precum și a actelor doveditoare care stau la baza încadrării în textul de lege;</p> <p>c) numele și prenumele funcționarului public;</p>		
<p>(b) locul de desfășurare a activității; dacă nu există un loc de desfășurare a activității fix sau principal, principiul conform căruia lucrătorul are diverse locuri de desfășurare a activității sau este liber să își stabilească propriul loc de desfășurare a activității, precum și sediul social al întreprinderii sau, dacă este cazul, domiciliul angajatorului;</p> <p>Considerentul 16:</p> <p>În cazul în care lucrătorul nu are un loc de desfășurare a activității fix sau principal, acesta ar trebui să primească informații cu privire la modalitățile de deplasare între locurile de desfășurare a activității, dacă acestea există.</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>AR7. 17 alin. 3:</p> <p>c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;</p>	<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p>La articolul 17 alin. (3) literele b), k), l), n) se modifică și vor avea următorul cuprins :</p> <p>b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să-și desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;</p> <p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p>	



**Dupa articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

**”ART. 278<sup>1</sup>**

(1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea desfășurării activității în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

**Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative**

**2. La articolul 529 alineatul (1), litera h) se modifică și va avea următorul cuprins:**

„h) locul de desfășurare a activității autorității sau instituției publice stabilit potrivit actelor normative sau, după caz, actelor administrative de organizare și funcționare;”

<p>(c) oricare dintre următoarele elemente:  (i) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajat lucrătorul; sau  (ii) o scurtă caracterizare sau descriere a muncii;</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>AR7. 17 alin. 3:</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>f) riscurile specifice postului;</p> <p>OUG 57/2019 – Codul administrativ  ART. 529</p> <p><b>Actul administrativ de numire în funcția publică</b></p> <p>(1) Actul administrativ de numire în funcția publică trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente:</p> <p>a) temeiul legal al numirii, cu indicarea expresă a dispoziției legale, precum și a actelor doveditoare care stau la baza încadrării în textul de lege;</p> <p>d) denumirea funcției publice, individualizată prin categorie, clasă și, după caz, grad profesional;</p>	<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p><b>11. După articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</b></p> <p>”ART. 278<sup>1</sup></p> <p>(1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:</p> <p>d) unul din următoarele elemente:</p> <p>1) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajată persoana;</p> <p>2) o scurta caracterizare sau descriere a muncii.</p>	
<p>(d) data de la care începe raportul de muncă;</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>AR7. 17 alin. 3:</p>	<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p><b>Dupa articolul 278 se introduce un</b></p>	

	<p>g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;</p> <p>OUG 57/2019 – Codul administrativ ART. 529</p> <p><b>Actul administrativ de numire în funcția publică</b></p> <p>(1) Actul administrativ de numire în funcția publică trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente:</p> <p>f) data de la care urmează să exercite funcția publică;</p>	<p><b>nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</b></p> <p>”ART. 278<sup>1</sup></p> <p>(1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:</p> <p>e) data de la care începe raportul de muncă;</p>	
<p>(e) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durată preconizată a acestuia;</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>AR7. 17 alin. 3:</p> <p>h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;</p> <p>OUG 57/2019 – Codul administrativ ART. 529</p> <p><b>Actul administrativ de numire în funcția publică</b></p> <p>(1) Actul administrativ de numire în funcția publică trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente:</p> <p>e) perioada pentru care se dispune numirea în funcția publică;</p>	<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p><b>Dupa articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</b></p> <p>”ART. 278<sup>1</sup></p> <p>(1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:</p> <p>f) în cazul unui raport de muncă pe</p>	

		durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;	
(f) în cazul lucrătorilor prin agent de muncă temporară, identitatea întreprinderilor utilizatoare, cât mai curând posibil după ce este cunoscută;	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>ART. 94 ALIN. 2</p> <p>(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, <b>identitatea și sediul utilizatorului</b>, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.</p>		Raport specific de muncă, reglementat prin dispozițiile Codului Muncii
(g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;		<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p><b>La articolul 17 alin. (3) litera b), k), l) n) se modifică și vor avea următorul cuprins :</b></p> <p>n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;</p> <p><b>După articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</b></p> <p>”ART. 278<sup>1</sup></p> <p>(1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă,</p>	

		<p>reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:</p> <p>g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;</p>	
<p>(h) dreptul la formare oferit de angajator, dacă există;</p>		<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p><b>La articolul 17 alineatul (3), după litera o) se introduc două noi litere, lit. p) și lit. r) , cu următorul cuprins:</b></p> <p>(p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;</p> <p>”ART. 278<sup>1</sup></p> <p>(1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:</p> <p>h) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;</p> <p><b>Proiect de Lege pentru modificarea și</b></p>	

		<p>completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative</p> <p>7. După secțiunea a 2-a a capitolului X al titlului II al părții a VI-a se introduce o nouă secțiune, secțiunea a 21 -a, cuprinzând articolele 5341 și 5342, cu următorul cuprins:</p> <p><b>”ART.534<sup>1</sup></b>  <b>Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public</b>  (1) Persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să informeze funcționarul public cu privire la următoarele elemente:  a) dreptul la formare și perfecționare profesională, asigurat de autoritatea sau instituția publică;”</p>	
<p>(i) durata concediului de odihnă plătit la care are dreptul lucrătorul sau, dacă durata acestuia nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile, procedura de acordare și de stabilire a acestui concediu;</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>AR7. 17 alin. 3:</p> <p>i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;</p>	<p><b>”ART. 278<sup>1</sup></b>  (1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:  i) durata concediului de odihnă plătit;</p> <p><i>Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul</i></p>	<p>În situația completării lit. i) a art. 17 alin. (3) cu cea de a doua teză de la lit. i) a art. 4 alin. (2) din directivă, s-ar reduce nivelul de protecție existent, prin urmare aceasta nu va fi preluată.</p>

		<p><i>administrative</i></p> <p><b>7. După secțiunea a 2-a a capitolului X al titlului II al părții a VI-a se introduce o nouă secțiune, secțiunea a 21 -a, cuprinzând articolele 5341 și 5342, cu următorul cuprins:</b></p> <p><b>”ART. 534<sup>1</sup></b>  <b>Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public</b></p> <p>(1) Persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să informeze funcționarul public cu privire la următoarele elemente:  b) durata concediului de odihnă; ”.</p>	
<p>(j) procedura care trebuie respectată de angajator și de lucrător, inclusiv condițiile de formă și durata perioadelor de preaviz, în cazul încetării raportului lor de muncă sau, dacă durata perioadelor de preaviz nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile, metoda de stabilire a acestor perioade de preaviz;</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>AR7. 17 alin. 3:</p> <p>j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;</p>	<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>La articolul 242, după litera i) se introduc două noi litere, lit. j) și lit. k), cu următorul cuprins:</b></p> <p>j) reguli referitoare la preaviz;</p> <p><b>”ART. 278<sup>1</sup></b>  (1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară</p>	

		<p>activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:</p> <p>j) procedura și condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;</p> <p><i>Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ</i></p> <p><b>7. După secțiunea a 2-a a capitolului X al titlului II al părții a VI-a se introduce o nouă secțiune, secțiunea a 21-a, cuprinzând articolele 5341 și 5342, cu următorul cuprins:</b></p> <p><b>Articolul 534<sup>1</sup></b>  <b>Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public</b>  (1) Persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să informeze funcționarul public cu privire la următoarele elemente:</p> <p>c) condițiile de acordare a preavizului și durata perioadei de preaviz;</p>	
<p>(k) remunerația, inclusiv suma inițială de bază, orice alte elemente componente, dacă sunt aplicabile, indicate separat, și frecvența și</p>	<p><b>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ</b></p>	<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p>	



metoda de plată aferente remunerației pe care are dreptul să o primească lucrătorul;

ART. 529

**Actul administrativ de numire în funcția publică**

(1) Actul administrativ de numire în funcția publică trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente:

b) temeiul legal al stabilirii drepturilor salariale, cu indicarea expresă a dispoziției legale;

g) drepturile salariale;

La articolul 17 alin. (3) litera b), , k), l), n) se modifică și vor avea următorul cuprins :

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, indicate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;

**După articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

”ART. 278<sup>1</sup>

(1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:

k) drepturile salariale, cu indicarea elementelor componente, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, dacă sunt aplicabile, indicate separat, periodicitatea plății acestora și metoda de plată;

**Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative**

**Articolul 534<sup>1</sup>**

**Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public**

		<p>(1) Persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să informeze funcționarul public cu privire la următoarele elemente:</p> <p>d) data plății salariului și metoda de plată a salariului;</p>	
<p>(l) dacă modelul de organizare a muncii este în totalitate sau în cea mai mare parte previzibil, durata zilei de muncă standard sau a săptămânii de muncă standard a lucrătorului și orice prevederi privind orele suplimentare și remunerația aferentă acestora și, dacă este cazul, modalitățile privind munca în schimburi;</p>	<p><b>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative</b></p> <p>ART. 529</p> <p><b>Actul administrativ de numire în funcția publică</b></p> <p>(1) Actul administrativ de numire în funcția publică trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente:</p> <p>i) durata programului de lucru, respectiv raport de serviciu cu normă întreagă sau raport de serviciu cu timp parțial.</p>	<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p><b>La articolul 17 alin. (3) litera b), k), l), n) se modifică și vor avea următorul cuprins :</b></p> <p>l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare a orelor suplimentare precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;</p> <p><b>Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative</b></p> <p><b>Articolul 534<sup>1</sup></b></p> <p><b>Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public</b></p> <p>(1) Persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să informeze</p>	<p>Regula de bază, în ceea ce privește modelul de organizare a muncii în România, este cea a unui program de muncă în totalitate sau în cea mai mare parte previzibil, modelul de organizare a muncii imprevizibil constituie o derogare de la regula generală, fiind o situație excepțională aplicabilă numai în condițiile art. 107<sup>1</sup>, 107<sup>2</sup>, 107<sup>3</sup> sau cele ale art. 278<sup>2</sup> din proiectul de lege.</p>

		<p>funcționarul public cu privire la următoarele elemente:</p> <p>e) modalitatea de efectuare a orelor suplimentare, remunerația acestora sau, după caz, compensarea prin ore libere plătite;</p>	
<p>(m) dacă modelul de organizare a muncii lucrătorului este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, angajatorul informează lucrătorul cu privire la:</p> <p>(i) principiul conform căruia programul de lucru este variabil, numărul de ore garantate în plată și remunerația pentru munca prestată în plus față de orele garantate;</p> <p>(ii) orele și zilele de referință în care lucrătorului i se poate cere să lucreze;</p> <p>(iii) perioada minimă de înștiințare prealabilă la care are dreptul lucrătorul înainte de începerea unei sarcini de serviciu și, după caz, termenul limită de anulare menționat la articolul 10 alineatul (3);</p> <p>Considerentul 21:</p> <p>(21) Dacă nu este posibil să se indice un program de lucru fix din cauza felului muncii, cum ar fi în cazul unui contract la cerere, angajatorii ar trebui să informeze lucrătorii despre modul în care va fi stabilit timpul lor de muncă,</p>		<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p>Art. 107<sup>2</sup></p> <p>(1) Modelul de organizare a muncii este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, atunci când cel puțin 80% din activitatea salariatului se desfășoară după un program de lucru stabilit de către angajator, în raport cu necesitățile acestuia, prin convocarea la locul de muncă, în una din următoarele modalități:</p> <p>a) în mod direct, prin atribuirea unor sarcini de serviciu;</p> <p>b) în mod indirect, prin impunerea salariatului a obligației de a da curs solicitării clienților.</p> <p>(2) Prin derogare de la prevederile art. 105 alin. (1), în situația de la alin. (1) angajatorul are obligația de a informa salariatul cu privire cel puțin la următoarele elemente:</p> <p>a) variabilitatea programului de</p>	<p>La Secțiunea 2 Contractul individual de muncă cu fracțiune de normă și program imprevizibil, art. 107<sup>1</sup> - 107<sup>3</sup> <b>prin proiectul de lege de modificare a Legii nr. 53/2003</b>, se introduc trei noi articole, care detaliază modelul de organizare a muncii imprevizibil (ce înseamnă, când și în ce condiții de poate aplica).</p>

inclusiv intervalele orare în care este posibil să fie chemați la lucru și perioada minimă de înștiințare prealabilă de care beneficiază, înainte de începerea unei sarcini de serviciu.

lucru, precum și ori zilele de referință în care salariatului i se poate cere să lucreze;

b) durata muncii, exprimată în ore/săptămână sau ore/lună;

c) perioada minimă de înștiințare prealabilă la care are dreptul salariatul înainte de începerea unei sarcini de serviciu și termenul limită de anulare a acesteia, precum și drepturile de care beneficiază salariatul în caz de anulare a sarcinii și modul de acordare a acestora.

d) modalitatea de înștiințare prealabilă a salariatului, în condițiile prevăzute la lit. c) precum și modalitatea de comunicare a anulării solicitării.

După articolul 278<sup>1</sup> se introduce un nou articol, art. 278<sup>2</sup>, cu următorul cuprins:

”ART. 278<sup>2</sup>

(1) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, prin legi speciale pot fi reglementate modele de organizare a muncii în care programul de muncă este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil potrivit art. 107<sup>2</sup> alin. (1), numai cu respectarea următoarelor condiții:

		<p>(a) angajatorul informează salariatul cu privire la:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) principiul conform căruia programul de lucru este variabil, numărul de ore garantate în plată și remunerația pentru munca prestată în plus față de orele garantate;</li> <li>2) orele și zilele de referință în care lucrătorului i se poate cere să lucreze;</li> <li>3) perioada minimă de înștiințare prealabilă la care are dreptul lucrătorul înainte de începerea unei sarcini de serviciu și, după caz, termenul limită de anulare a acesteia.</li> </ol>	
<p>(n) orice contracte colective de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale lucrătorului sau în cazul contractelor colective de muncă încheiate în afara întreprinderii de către instituții sau de organe paritare speciale, denumirea acestor instituții sau organe competente în cadrul cărora au fost încheiate contractele;</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>AR7. 17 alin. 3:</p> <p>m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;</p> <p><b>Legea nr. 62/2011 privind dialogul social</b></p> <p><b>Articolul 128</b> alin. (1) contractele colective de munca se pot negocia la nivel de unitati, grupuri de unitati si sectoare de activitate.</p> <p>4) Fac parte din contractele colective de munca si conventiile dintre partile semnatare ale acestora prin care se solutioneaza conflictele colective de munca, precum si hotararile arbitrale in</p>	<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p><b>După articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</b></p> <p>”ART. 278<sup>1</sup></p> <p>(1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:</p> <p>m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă</p>	

	<p>aceasta materie, incepand cu data pronuntarii acestora. Hotararile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de munca pentru inregistrare.</p>	<p>există;</p> <p><b>Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative</b></p> <p><b>Articolul 534<sup>1</sup></b>  <b>Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public</b>  (1) Persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să informeze funcționarul public cu privire la următoarele elemente:</p> <p>f) acordurile colective încheiate de autoritatea sau instituția publică, în condițiile legii, cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții funcționarilor publici ce reglementează condițiile de muncă ale funcționarilor publici;</p>	
<p>(o) în cazul în care este responsabilitatea angajatorului, identitatea instituției sau a instituțiilor de securitate socială care primesc contribuțiile sociale aferente raportului de muncă, și orice protecție legată de securitatea</p>		<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p><b>La articolul 17 alineatul (3), după litera o) se introduce două noi litere, lit. p) și lit. r) , cu următorul cuprins:</b></p>	<p>Se au în vedere eventuale asigurari private oferite suplimentar din inițiativa angajatorului (ex. asigurare medicala privata, contributie suplimentara la pensia facultativa a salariatului, pensie ocupationala oferita exclusiv de angajator etc).</p>

socială furnizată de angajator.

r) asigurare medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativa sau la pensia ocupațională a salariatului suportate de angajator, în condițiile legii, precum și orice alte beneficii sociale, acordate din inițiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau în natură acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.”.

**După articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

”ART. 278<sup>1</sup>

(1) În cazul raporturilor juridice de muncă care nu sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, cel puțin următoarele elemente:

n) asigurare medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativa sau la pensia ocupațională a persoanei suportate de angajator, în condițiile legii, precum și orice alte beneficii sociale, acordate din inițiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau

În cazul asigurațiilor sociale obligatorii, în România nu este responsabilitatea angajatorului să înregistreze salariații în cadrul acestor sisteme de asigurare (calitatea de asigurat se obține de drept, la momentul începerii raportului de muncă).

În acest caz, pentru litera o) sunt relevante informațiile privind drepturile legate de protecția de securitate socială furnizată de angajator, în cazul în care angajatorul decide să acorde astfel de drepturi suplimentare. Ele pot fi negociate individual, ca parte a pachetului de beneficii acordate salariatului, negociate colectiv, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau oferite de angajator ca urmare a unei legi speciale, statut profesional, etc.

		<p>în natură acordate sau plătite de angajator persoanei ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.</p> <p><b>Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative</b></p> <p><b>Articolul 534<sup>1</sup></b>  <b>Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public</b>  (1) Persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să informeze funcționarul public cu privire la următoarele elemente:</p> <p>g) instituția publică care primește contribuțiile de asigurări sociale de stat aferente raportului de serviciu;</p>	
<p>(3) Informațiile menționate la alineatul (2) literele (g)-(l) și (o) pot fi comunicate, dacă este cazul, sub forma unei trimiteri la actele cu putere de lege și la dispozițiile administrative sau statutare ori la contractele colective de muncă ce reglementează aspectele menționate la literele respective.</p>		<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p>”(8) Informațiile menționate la alin. (3) literele i), j), k), l), n), p), r) pot fi comunicate sub forma unei trimiteri la prevederile legale, dispozițiile administrative sau statutare, prevederile exprese din regulamentul intern sau din contractul colectiv-de muncă aplicabil, ce</p>	



		<p>reglementează aspectele menționate la literele respective.</p> <p><b>După articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</b>(4) Informațiile menționate la alin.(1) literele g) - l) și n) pot fi comunicate sub forma unei trimiteri la prevederile legale, dispozițiile administrative sau statutare, prevederile exprese din regulamentul intern sau din contractul sau acordul colectiv de muncă aplicabil ce reglementează aspectele menționate la literele respective.</p>	
<p><i>Articolul 5</i>  <b>Termene și mijloace de informare</b>  (1) În cazul în care nu au fost comunicate în prealabil, informațiile menționate la articolul 4 alineatul (2) literele (a)-(e), (g), (k), (l) și (m) sunt comunicate în mod individual lucrătorului, sub forma unuia sau a mai multor documente, în decursul perioadei care începe cu prima zi de muncă și se termină cel târziu în cea de a șaptea zi calendaristică. Celelalte informații menționate la articolul 4 alineatul (2) sunt comunicate în mod individual lucrătorului, sub forma unui document, în termen de o lună începând cu prima zi de muncă.</p> <p>Considerentul 23</p> <p>(23) Lucrătorii ar trebui să aibă dreptul de a fi informați în scris, la</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>ART. 16</p> <p>(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.</p> <p>Art. 17.</p> <p>1)Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice</p>	<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p><b>Alineatul (1) al articolul 243, se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</b></p> <p>„(1) Regulamentul intern se aduce la cunoștința salariaților în termen de cel mult 7 zile calendaristice începând cu prima zi de muncă, prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora”.</p> <p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p><b>Dupa articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul</b></p>	

încadrarea în muncă, cu privire la drepturile și obligațiile lor care decurg din raportul de muncă. Prin urmare, informațiile esențiale ar trebui să le parvină cât mai curând posibil și cel târziu în termen de o săptămână calendaristică de la prima zi de muncă. Restul informațiilor ar trebui să le parvină în termen de o lună de la prima zi de muncă. Prin prima zi de muncă ar trebui să se înțeleagă începerea efectivă a prestării muncii de către lucrător în cadrul raportului de muncă. Statele membre ar trebui să urmărească să asigure comunicarea de către angajatori a informațiilor relevante privind raportul de muncă înainte de încheierea duratei convenite inițial a contractului.

2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se considera îndeplinită de către angajator la momentul *semnării* contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ

ART. 528

Dispoziții comune privind actele

cuprins:

Art. 278<sup>1</sup>

(4) În cazul în care, datorită specificului raporturilor de muncă, informațiile stipulate la alin. (1) nu pot fi comunicate în prealabil, acestea se comunică în mod individual persoanei, sub forma unui sau a mai multor documente, într-o perioadă:

- a) de cel mult 7 zile calendaristice începând cu prima zi de muncă pentru informațiile prevăzute la alin. (1) literele a) - g), k) și l);
- b) de cel mult 30 zile calendaristice începând cu prima zi de muncă pentru informațiile prevăzute la alin. (1) literele h), i) j), m) și n).

(5) În aplicarea alin. (5), prin prima zi de muncă se înțelege începerea efectivă a prestării muncii de către acea persoană în cadrul raportului de muncă.

**Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ**

**Articolul 534<sup>2</sup>**

**Termenele de comunicare a informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public**

(1) Informațiile prevăzute la art. 5341 alin. (1) lit. a) - c), f) și g) se comunică funcționarului public sub

	<p><b>administrativ</b></p> <p>(5) Actele administrative se comunică, prin grija compartimentului de resurse umane, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la emitere.</p>	<p>formă unui document, prin grija compartimentului de resurse umane, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data la care începe să exercite funcția publică sau, după caz, de la data modificării raportului de serviciu.</p> <p>(2) Informațiile prevăzute la art. 534<sup>1</sup> alin. (1) lit. d), e) și h) se comunică funcționarului public sub forma unui document, prin grija compartimentului de resurse umane, în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la data la care începe să exercite funcția publică sau, după caz, de la data modificării raportului de serviciu.</p>	
<p>(2) Statele membre pot să elaboreze formulare și modele pentru documentele menționate la alineatul (1) și să le pună la dispoziția angajaților și a angajatorilor, inclusiv prin publicarea pe un site oficial național unic sau prin alte mijloace adecvate.</p>		<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p><b>După alineatul (7) al articolului 17 se introduc două noi alineate, alin. (8) și alin. (9), cu următorul cuprins:</b></p> <p>(9) Inspecția Muncii pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor modelul-cadru al contractului individual de muncă, stabilit prin Ordinul Ministrului Muncii nr. 64/2003, cu modificările și completările ulterioare, prin publicarea pe site-ul instituției”.</p> <p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul</b></p>	

		<p><b>Muncii, cu modifică ulterioare</b> <b>completările</b></p> <p>Dupa articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</p> <p>Art. 278<sup>1</sup></p> <p>(11) În cazul în care, prin reglementările menționate la alin. (8) sunt stabilite formulare și modele pentru documentele de furnizare a informațiilor prevăzute la alin. (1), instituțiile care gestionează raporturile respective de muncă au obligația de a le pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor, prin orice mijloace adecvate comunicării acestor informații, în conformitate cu specificul raporturilor de muncă respective.</p> <p><b>Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative</b></p> <p>Articolul 534<sup>1</sup>  <b>Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public</b></p> <p>(2) Formatul standard al informațiilor prevăzute la alin. (1) se stabilește prin ordin al președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.</p>	
<p>(3) Statele membre se asigură că informațiile privind actele cu putere de lege și dispozițiile administrative</p>		<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările</b></p>	<p>Prevederile directivei vizează contractele colective <i>de la nivel</i></p>

sau statutare ori contractele colective de muncă cu aplicare generală ce reglementează cadrul juridic aplicabil, care trebuie comunicate de angajatori, sunt puse la dispoziție la un nivel general, cu titlu gratuit, într-un mod clar, transparent, cuprinzător și ușor de accesat de la distanță și pe cale electronică, inclusiv prin intermediul unor portaluri online existente.

#### ulterioare

După alineatul (4) al articolul 229 se introduce un nou alineat, alin. (5) cu următorul cuprins :

(5) Contractele colective la nivel de sector de activitate si grup de unitati sunt publicate pe pagina de internet a Ministerului Muncii și Protecției Sociale, în conformitate cu prevederile art. 145 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare.

*superior (cu aplicare generală).*

*La nivel de întreprindere contractele colective de muncă se încheie și se aplică din grija părților, existând și o obligație directă a angajatorului de informare individuală a angajatului conform art. 17 și art. 242 Codul Muncii.*

Portalul european comun al legislațiilor naționale N-Lex permite accesul oricărei persoane interesate la legislația statelor membre. Portalul N-Lex poate fi accesat la următoarea adresă de interne <http://eurlex.europa.eu/n-lex/>

Sau la adresa

<http://legislatie.just.ro/Public/LegaturiUtile>

#### **Legea nr. 62/2011 privind dialogul social**

##### **Art. 143**

(1) Contractele colective de munca si actele aditionale la acestea se incheie in forma scrisa si se inregistreaza prin grija partilor, dupa cum urmeaza:

- a) contractul colectiv de munca la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de munca;
- b) contractele colective de munca incheiate la nivelul grupurilor de unitati si al sectoarelor de activitate, la Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale.

			<p><b>Art. 144</b>  (2) Contractele colective de munca la nivel de sectoare de activitate si grupuri de unitati, precum si actele aditionale la acestea vor fi publicate in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea a V-a, prin grija partilor semnatare.</p> <p><b>Art.145</b>  (2) Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale va publica pe pagina de internet contractele colective la nivel de sector de activitate si grup de unitati.</p>
<p><i>Articolul 6 -</i>  <b>Modificarea raportului de muncă</b>  (1) Statele membre se asigură că orice modificare a elementelor raportului de muncă menționate la articolul 4 alineatul (2) și orice modificare a informațiilor suplimentare în cazul lucrătorilor trimiși într-un alt stat membru sau într-o țară terță, menționate la articolul 7, este comunicată de către angajator lucrătorului, sub forma unui document, în cel mai scurt timp posibil și cel târziu la data la care intră în vigoare.</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare</p> <p>ART. 17</p> <p>(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.</p> <p><b>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative</b></p>	<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p><b>Dupa articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</b></p> <p>(12) Orice modificare a elementelor raportului de muncă, menționate la alin. (1) este comunicată de angajator persoanei sub forma unui document, cel mai târziu până la data de la care aceasta produce efecte juridice, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres în lege.</p>	

	<p>ART. 528</p> <p><b>Dispoziții comune privind actele administrative</b></p> <p>(1) Numirea în funcția publică, <b>modificarea</b>, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu, precum și sancționarea disciplinară a funcționarilor publici se fac prin act administrativ emis în termenele și în condițiile legii de conducătorul autorității sau instituției publice sau, după caz, de persoana care are competența legală de numire în condițiile unor acte normative specifice.</p> <p>(2) Actul administrativ se încheie în formă scrisă.</p> <p>(3) Actul administrativ produce efecte juridice:</p> <p>a) de la data precizată expres în actul administrativ, cu condiția comunicării sale prealabile funcționarului public;</p> <p>b) de la data comunicării actului administrativ, în situația în care în actul administrativ nu este prevăzută expres data de la care acesta produce efecte juridice sau în situația în care comunicarea se realizează ulterior datei prevăzute expres în actul administrativ;</p> <p>c) în termenele specifice prevăzute expres de lege.</p>		
<p>(2) Documentul menționat la alineatul (1) nu se aplică în cazul modificărilor care reflectă doar o modificare a actelor cu putere de</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p>	<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p>	

<p>lege, a dispozițiilor administrative sau statutare ori a contractelor colective de muncă menționate în documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) și, după caz, la articolul 7.</p>	<p>ART. 17</p> <p>(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.</p>	<p><b>Dupa articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</b></p> <p>(12) Orice modificare a elementelor raportului de muncă, menționate la alin. (1) este comunicată de angajator persoanei sub forma unui document, cel mai târziu până la data de la care aceasta produce efecte juridice, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres în lege.</p>	
<p><b>Articolul 7</b> <b>Informații suplimentare pentru lucrătorii trimiși în alt stat membru sau într-o țară terță</b> (1) Statele membre se asigură că, atunci când un lucrător trebuie să presteze munca într-un alt stat membru decât cel în care își desfășoară în mod normal activitatea sau într-o țară terță, angajatorul comunică documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) înainte de plecarea lucrătorului și că documentele includ cel puțin următoarele informații suplimentare:</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>ART. 18</p> <p>(1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (3), precum și informații referitoare la:</p> <p>a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;</p> <p>b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;</p> <p>c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;</p> <p>d) condițiile de climă;</p> <p>e) reglementările principale din</p>	<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>Dupa articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</b></p> <p>(13) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica persoanei care își desfășoară activitatea în baza acestui raport, informațiile prevăzute la art. 18, alin. (1), atunci când acesta trebuie să presteze munca într-un alt loc de muncă decât locul obișnuit de muncă aflat pe teritoriul României, într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau într-un stat terț, înainte de plecarea acestuia.</p> <p>(14) Prevederile alin. (13) nu se aplică dacă durata perioadei de lucru petrecută în alt stat decât România, este mai mică de 28 de zile calendaristice consecutive,</p>	



	<p>legislația muncii a țării;</p> <p>f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;</p> <p>g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.</p> <p>(2) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.</p>	<p>cu excepția cazului în care prin legi speciale se prevede altfel”.</p>	
<p>(a) țara sau țările în care urmează să fie prestată munca în străinătate și durata anticipată a acesteia;</p>		<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p>La alineatul (1) al articolului 18, litera a) se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>(a) țara sau țările, precum și durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;</p>	
<p>(b) moneda în care urmează să se facă plata remunerației;</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>Art. 18, alin.1, lit. b)</p> <p>b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;</p>		

<p>(c) dacă este cazul, beneficiile în bani sau în natură aferente muncii prestate;</p>	<p>Legea nr. 53 , Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare</p> <p>Art. 18, alin.1, lit. c)</p> <p>c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;</p>		
<p>(d) informații care indică dacă este prevăzută repatrierea și, în caz afirmativ, condițiile de repatriere a lucrătorului.</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare</p> <p>Art. 18, alin.1, lit. g)</p> <p>g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.</p>		
<p>(2) Statele membre se asigură că un lucrător detașat care intră sub incidența Directivei 96/71/CE este informat suplimentar cu privire la:</p>	<p>Legea nr. 172/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale</p> <p><u>ART. 11<sup>3</sup></u></p> <p>(1) Întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b) au obligația de a informa, în scris, salariatul detașat de pe teritoriul României, anterior detașării, cu privire la:</p> <p>d) linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă în conformitate cu art. 5 alin. (2) din Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării <u>Directivei 96/71/CE</u> privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a <u>Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012</u>.</p> <p>(3) Prevederile alin. (1) lit. a) și d) nu se aplică în cazul în care durata detașării este mai mică sau egală cu 7 zile consecutive.</p>		

<p>(a) remunerația la care are dreptul lucrătorul în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă;</p>	<p>a) elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul lucrătorul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă, și nivelul acestora;</p>		
<p>(b) după caz, orice indemnizație specifică detașării și orice măsuri de rambursare a cheltuielilor de transport, de masă și de cazare;</p>	<p>b) cuantumul total al remunerației acordate salariatului pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării, atunci când aceasta este acordată; c) cheltuielile efectiv generate de detașare, precum transportul, cazarea și masa, precum și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz;</p>		
<p>(c) linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă în temeiul articolului 5 alineatul (2) din Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului ( 15 ).</p>	<p>d) linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă în conformitate cu art. 5 alin. (2) din Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării <u>Directivei 96/71/CE</u> privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a <u>Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012</u>.</p>		
<p>(3) Informațiile menționate la alineatul (1) litera (b) și la alineatul (2) litera (a) pot fi furnizate, acolo unde este cazul, sub forma unei trimiteri la dispozițiile specifice ale actelor cu putere de lege și la actele administrative sau statutare ori la contractele colective de muncă ce reglementează aspectele respective.</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>Articolul 18 se completează cu un nou alineat, alin. (4), care va avea următorul cuprins;</p>	

		<p>”(4) Informațiile menționate la alineatul (1) litera b) pot fi puse la dispoziția salariatului, după caz, sub forma unei trimiteri la dispozițiile specifice ale actelor cu putere de lege și la actele administrative sau statutare ori la prevederile exprese din contractul colectiv de muncă aplicabil, ce reglementează aspectele respective”.</p>	
<p>(4) Cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel, alineatele (1) și (2) nu se aplică dacă durata fiecărei perioade de lucru petrecute în afara statului membru în care lucrătorul își desfășoară în mod normal activitatea este de patru săptămâni consecutive sau mai puțin.</p>	<p><b>Legea nr. 172/2020</b> pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale</p> <p>(3) Prevederile alin. (1) lit. a) și d) nu se aplică în cazul în care durata detașării este mai mică sau egală cu 7 zile consecutive.</p>	<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>Dupa articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</b></p> <p>(14) Prevederile alin. (13) nu se aplică dacă durata perioadei de lucru petrecută în alt stat decât România, este mai mică de 28 de zile calendaristice consecutive, cu excepția cazului în care prin legi speciale se prevede altfel.</p>	
<p>CAPITOLUL III CERINȚE MINIME PRIVIND CONDIȚIILE DE MUNCĂ</p>			
<p><i>Articolul 8</i> <b>Durata maximă a oricărei perioade de probă</b> (1) Statele membre se asigură că, în</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p>		<p>Articolul din directivă nu impune introducerea unor perioade de probă, ci doar limitarea acestora la maxim 6 luni, în cazul în care astfel de</p>

<p>cazul în care un raport de muncă este supus unei perioade de probă, astfel cum este definită în dreptul intern sau în practicile naționale, perioada respectivă nu depășește șase luni.</p>	<p>ART. 31</p> <p>(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>perioade sunt reglementate.</p> <p>Pentru următoarele categorii de raporturi de muncă, prin legi speciale nu sunt reglementate perioade de probă:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) cadrele militare;</li> <li>(b) În Ministerul Apărării Naționale, la angajarea personalului civil contractual nu se stabilesc perioade de probă;</li> <li>(c) Pentru funcționarii publici, legislația națională nu prevede perioadă de probă (MApN)</li> <li>(d) magistrați;</li> <li>(e) personalul auxiliar din cadrul instanțelor;</li> <li>(f) personalul de probațiune;</li> </ul> <p>funcții de specialitate criminalistică și auxiliare de specialitate criminalistică din cadrul Institutului Național de Expertiză Criminalistică</p>
<p>(2) În cazul raporturilor de muncă pe durată determinată, statele membre se asigură că durata perioadei de probă este proporțională cu durata preconizată a contractului și cu felul muncii. În cazul reînnoirii unui contract pentru aceeași funcție și aceleași sarcini, raportul de muncă nu este supus</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>ART. 85</p> <p>Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:</p>		

<p>unei noi perioade de probă.</p>	<p>a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;</p> <p>b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;</p> <p>c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;</p> <p>d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.</p> <p>ART. 32</p> <p>(1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.</p>		
<p>(3) Statele membre pot să prevadă, în mod excepțional, perioade de probă mai lungi atunci când felul muncii justifică aceasta sau atunci când este în interesul lucrătorului. În cazul în care lucrătorul a fost absent de la muncă în cursul perioadei de probă, statele membre pot să prevadă ca perioada de probă să poată fi extinsă în mod corespunzător cu durata absenței.</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>După alineatul (6) al articolului 31 se introduce un nou alineat, alin. (7), cu următorul cuprins:</b></p> <p>”(7) Prin legi speciale pot fi reglementate perioade de probă mai lungi decât cele prevăzute la alin. (1), atunci când aceasta se justifică datorită felului muncii prestate sau dacă este în avantajul salariatului”.</p>	

<p><i>Articolul 9</i></p> <p><b>Exercitarea în paralel a unei alte activități profesionale</b></p> <p>(1) Statele membre se asigură că un angajator nu interzice unui lucrător să lucreze pentru alți angajatori în afara programului de lucru stabilit cu angajatorul respectiv și că nu aplică lucrătorului un tratament nefavorabil pentru acest lucru.</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>Alineatele (1) și (2) ale articolului 35 se completează și vor avea următorul cuprins:</b></p> <p>”(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. Angajatorul nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.</p>	
<p>(2) Statele membre pot stabili condiții pentru utilizarea restricțiilor de incompatibilitate de către angajatori, pe baza unor motive obiective, precum sănătatea și siguranța, protecția secretului de afaceri, integritatea serviciului public sau evitarea conflictelor de interese.</p>	<p><b>LEGE nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției</b></p> <p><b>Art. 96</b></p> <p>(1) Funcționarii publici, funcționarii publici parlamentari și funcționarii publici cu statut special pot exercita funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistice. Funcționarii publici, funcționarii publici parlamentari și funcționarii publici cu statut special pot exercita funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt</p>	<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>Alineatele (1) și (2) al articolului 35 se completează și vor avea următorul cuprins:</p> <p>(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții, pe baza unor motive obiective precum sănătatea și securitatea salariaților, protecția secretului de afaceri, integritatea serviciului în domeniul</p>	

	<p>în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public, funcționar public parlamentar sau funcționar public cu statut special, potrivit fișei postului</p>	<p>public sau evitarea conflictelor de interese, fără a se limita la acestea”.</p>	
<p><i>Articolul 10</i>  <b>Minima previzibilitate a muncii</b>  (1) Statele membre se asigură că, în cazul în care modelul de organizare a muncii unui lucrător este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, angajatorul solicită lucrătorului să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele două condiții:</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>Capitolul VIII Contractul individual de muncă cu timp parțial se modifică și se completează prin introducerea a două noi secțiuni, Secțiunea 1 Contractul individual de muncă cu fracțiune de normă, cuprinzând art. 103-107 și Secțiunea 2 Contractul individual de muncă cu fracțiune de normă și program imprevizibil, în cadrul căreia se introduc trei noi articole, art. 107<sup>1</sup> - 107<sup>3</sup>, cu următorul cuprins:</b></p> <p><b>” SECȚIUNEA 2</b></p> <p><b>Contractul individual de muncă cu fracțiune de normă și program imprevizibil</b></p> <p>Art. 107<sup>1</sup></p> <p>(1) Salariatul cu contract individual de muncă cu fracțiune de normă și program imprevizibil este salariatul al cărui model de organizare a muncii</p>	<p>Programul de muncă imprevizibil se reglementează ca o formă particulară de organizare a muncii în cadrul contractului de muncă cu fracțiune de normă.</p>



		<p>este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil.</p> <p>Art. 107<sup>3</sup></p> <p>(1) În cazul în care modelul de organizare al muncii este imprevizibil, în înțelesul art. 107<sup>2</sup> alin. (1), angajatorul poate solicita salariatului să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:</p> <p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p><b>După articolul 278<sup>1</sup> se introduce un nou articol, art. 278<sup>2</sup>, cu următorul cuprins:</b></p> <p>”ART. 278<sup>2</sup></p> <p>(1) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, prin legi speciale pot fi reglementate modele de organizare a muncii în care programul de muncă este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil potrivit art. 107<sup>2</sup> alin. (1), numai cu respectarea următoarelor condiții:</p>	
(a) munca este prestată în cadrul unor ore și zile de referință		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul	

prestabilite, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatul (2) litera (m) punctul (ii); și

Muncii, cu modificări și completările ulterioare

Art. 107<sup>3</sup>

(1) În cazul în care modelul de organizare al muncii este imprevizibil, în înțelesul art. 107<sup>2</sup> alin. (1), angajatorul poate solicita salariatului să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

a) salariatul este convocat de angajatorul său pentru a presta o nouă sarcină de serviciu în cadrul orelor și zilelor de referință prestabilite, în conformitate cu art. 107<sup>2</sup>, alin. (2), lit. a);

Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare

**După articolul 278<sup>1</sup> se introduce un nou articol, art. 278<sup>2</sup>, cu următorul cuprins:**

”ART. 278<sup>2</sup>

(1) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, prin legi speciale pot fi reglementate modele de organizare a muncii în care programul de muncă este în totalitate sau în cea mai mare parte

		<p>imprevizibil potrivit art. 107<sup>2</sup> alin. (1), numai cu respectarea următoarelor condiții:</p> <p>(b) angajatorul solicită persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele două condiții:</p> <p>1) munca este prestată în cadrul orelor și zile de referință prestabilite, comunicate salariatului conform prevederilor de la lit. (a), punctul 2);</p>	
<p>(b) lucrătorul este informat de angajatorul său în privința unei sarcini de serviciu cu respectarea unei perioade rezonabile de înștiințare prealabilă, stabilită în conformitate cu dreptul intern, contractele colective de muncă sau practicile naționale menționate la articolul 4 alineatul (2) litera (m) punctul (iii).</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>Art. 107<sup>3</sup></p> <p>(1) În cazul în care modelul de organizare al muncii este imprevizibil, în înțelesul art. 107<sup>2</sup> alin. (1), angajatorul poate solicita salariatului să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:</p> <p>(b) salariatul este informat de angajatorul său în privința sarcinii de serviciu cu respectarea perioadei rezonabile de înștiințare prealabilă, în conformitate cu art. 107<sup>2</sup>, alin. (2), lit. c), care</p>	

nu poate fi mai multă de 48 de ore.

Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare

**După articolul 278<sup>1</sup> se introduce un nou articol, art. 278<sup>2</sup>, cu următorul cuprins:**

”ART. 278<sup>2</sup>

(1) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, prin legi speciale pot fi reglementate modele de organizare a muncii în care programul de muncă este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil potrivit art. 107<sup>2</sup> alin. (1), numai cu respectarea următoarelor condiții:

(b) angajatorul solicită persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele două condiții:

2) persoana este informată de angajatorul său în privința unei sarcini de serviciu cu respectarea perioadei rezonabile de înștiințare prealabilă, conform prevederilor de la lit.

		(a), punctul. 3).	
<p>(2) Un lucrător are dreptul de a refuza o sarcină de serviciu fără să suporte consecințe negative în cazul în care una sau niciuna din cerințele prevăzute la alineatul (1) nu este îndeplinită.</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>Art. 107<sup>3</sup></p> <p>(7) Salariații au dreptul de a refuza o sarcină de serviciu fără să suporte consecințe negative din partea angajatorilor lor în cazul în care cerințele prevăzute la alineatul (1) nu sunt îndeplinite cumulativ”.</p> <p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>După articolul 278<sup>1</sup> se introduce un nou articol, art. 278<sup>2</sup>, cu următorul cuprins:</b></p> <p>”ART. 278<sup>2</sup></p> <p>(3) Pot face excepție de la prevederile alin.(1), lit. b) raporturile de muncă ale personalului din cadrul serviciilor publice de urgență, cadrelor militare, personalului forțelor armate și de ordine publică și siguranță națională, magistraților sau a altor servicii de aplicare a</p>	<p>Având în vedere prevederile art. (1) alin. (6) din Directivă, care permit ca statele membre să decidă să nu aplice prevederile art. 10 pentru categoriile de personal menționate, aliniatul (3) propus la art. 278<sup>2</sup> transpune prevederile mai sus menționate din directivă, oferind această posibilitate.</p> <p>Astfel, în cazul în care prin legi speciale, pentru raporturi de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, sunt instituite programe de muncă imprevizibile, se</p>

		legii, respectiv raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici”.	impune respectarea obligației de informare, însă nu și respectarea cerințelor prevăzute la art. 10, în cazul acestor categorii de personal, fapt justificat în mod obiectiv de specificul activității acestora.
(3) În cazul în care statele membre permit unui angajator să anuleze o sarcină de serviciu fără compensații, acestea iau măsurile necesare, în conformitate cu dreptul intern, contractele colective de muncă sau practicile naționale, pentru a se asigura că lucrătorul are dreptul la compensații în cazul în care angajatorul anulează sarcina de serviciu convenită anterior cu lucrătorul, după împlinirea unui termen limită rezonabil determinat.		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare  Art. 107 <sup>2</sup>  (2) Prin derogare de la prevederile art. 105 alin. (1), în situația de la alin. (1) angajatorul are obligația de a informa salariatul cu privire cel puțin la următoarele elemente:  c) perioada minimă de înștiințare prealabilă la care are dreptul salariatul înainte de începerea unei sarcini de serviciu și termenul limită de anulare a acesteia, precum și drepturile de care beneficiază salariatul în caz de anulare a sarcinii și modul de acordare a acestora.	
(4) Statele membre pot să stabilească modalitățile de aplicare a prezentului articol, în conformitate cu dreptul intern, cu contractele			Articolele 107 <sup>1</sup> , 107 <sup>2</sup> , 107 <sup>3</sup> și 278 <sup>2</sup> reglementează modalitățile de aplicare ale art. 10 din directivă.

colective de muncă sau cu practicile naționale.			
<p><i>Articolul 11</i>  <b>Măsuri complementare privind contractele la cerere</b></p> <p>În cazul în care statele membre permit utilizarea unor contracte la cerere sau a unor contracte de muncă similare, acestea adoptă una sau mai multe dintre următoarele măsuri pentru a preveni practicile abuzive:</p>			
(a) restricții privind utilizarea și durata contractelor la cerere sau a contractelor de muncă similare;		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>Art. 107<sup>2</sup></p> <p>(4) Modelul de organizare a muncii imprevizibil poate fi utilizat numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.</p> <p>(5) Modelul de organizare a muncii imprevizibil poate funcționa numai cu respectarea timpului de muncă zilnic și respectiv, a timpului de odihnă, potrivit dispozițiilor art. 135 alin. (1) din lege.</p> <p>(6) În cadrul modelului de organizare al muncii imprevizibil este interzisă efectuarea orelor suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau</p>	

		<p>pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.</p>	
<p>(b) o prezumție relativă de existență a unui contract de muncă cu un număr minim de ore plătite, pe baza mediei orelor lucrate într-o perioadă dată;</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>Art. 107<sup>2</sup></p> <p>(7) Prin derogare de la prevederile art. 106 alin. (2), drepturile salariale se acordă raportat la durata muncii stabilită prin contractul individual de muncă, chiar dacă numărul orelor efectiv lucrate de salariat, în baza convocărilor efectuate de angajator pentru luna pentru care se face plata salariului, este mai mic”.</p>	
<p>(c) alte măsuri echivalente care asigură prevenirea eficientă a practicilor abuzive.</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>Art. 107<sup>3</sup></p> <p>(1) Convocarea prin care angajatorul</p>	



solicită angajatorul să presteze o sarcină de serviciu trebuie să conțină cel puțin următoarele informații:

- (a) data în care va fi prestată sarcina de serviciu;
- (b) ora de începere a activității la care salariatul trebuie să se prezinte la locul de muncă;
- (c) locul de muncă;
- (d) durata activității exprimată în număr de ore;
- (e) numărul de ore de muncă care au fost deja efectuate de salariat în luna curentă, din totalul orelor de muncă stabilite prin contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art. 107<sup>2</sup> alin. (2), lit. b).

(5) Angajatorul care utilizează un model de organizare a muncii imprevizibil are următoarele obligații:

(a) să stabilească, prin contractul individual de muncă modalitatea prin care transmite salariatului convocarea pentru o sarcină de serviciu.

(b) să țină evidența fiecărei convocări transmise salariatului împreună cu

		<p>confirmările acestuia, după caz;</p> <p>(c) să țină evidența strictă a orelor de muncă prestate la solicitarea sa de către salariat în zilele și orele de referință, în conformitate cu articolul 119 din lege;</p> <p>(d) să stabilească prin contractual individual de muncă modalitatea prin care înștiințează salariatul atunci când anulează o sarcină de serviciu. Modalitatea de anulare a unei sarcini de serviciu trebuie să permită salariatului să confirme primirea acesteia, iar angajatorului să facă dovada comunicării anulării, cu respectarea perioadei limită de anulare stabilită prin contractul individual de muncă.</p> <p>(e) să păstreze la locul de muncă convocările transmise salariatului și să pună la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, evidențele menționate la lit. b) și c).</p>	
<p>Statele membre informează Comisia cu privire la aceste măsuri.</p> <p>Considerentul 47:</p> <p>Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce nu aduce atingere prerogativelor statelor membre de a introduce și de a menține dispoziții mai favorabile. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui</p>			

<p>să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a diminua drepturile existente prevăzute de dreptul Uniunii sau de dreptul intern în vigoare în acest domeniu și nu poate constitui un motiv valabil pentru a reduce nivelul general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă. În special, aceasta nu ar trebui să servească drept temei pentru introducerea de contracte cu „zero ore” sau alte tipuri similare de contracte de muncă.</p>			
<p><i>Articolul 12</i>  <b>Trecerea la altă formă de muncă</b>  (1) Statele membre se asigură că un lucrător cu o vechime de cel puțin șase luni la același angajator, care și-a încheiat perioada de probă, dacă a existat, poate <b>solicita</b> o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă aceasta este disponibilă și că primește un <b>răspuns</b> motivat în scris. Statele membre pot limita frecvența cererilor care declanșează obligația în temeiul prezentului articol.</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>După litera n) al articolului 39 alineatul (1) se introduce o nouă literă, lit. o) cu următorul cuprins:</b></p> <p>”o) dreptul salariaților cu o vechime de cel puțin șase luni la același angajator, care și-a încheiat perioada de probă, de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai previzibile și mai sigure”.</p> <p>După litera i) a articolului 40 alineatul (2) se introduce o nouă literă, lit. j) cu următorul cuprins:</p> <p>j) să răspundă motivat, în scris, în 30 de zile de la înaintarea solicitării salariatului privind ocuparea unui post vacant, care asigură condiții mai previzibile și mai</p>	

		sigure pentru acesta.	
<p>(2) Statele membre se asigură că angajatorul furnizează răspunsul motivat în scris menționat la alineatul (1) în termen de o lună de la primirea cererii. În ceea ce privește persoanele fizice care acționează în calitate de angajatori, precum și microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, statele membre pot să prevadă prelungirea acestui termen cu maximum trei luni și pot să permită comunicarea pe cale orală a răspunsului la o cerere ulterioară similară depusă de același lucrător, dacă justificarea răspunsului referitor la situația lucrătorului rămâne neschimbată.</p>		<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p>După litera i) a articolului 40 alineatul (2) se introduce o nouă literă, lit. j) cu următorul cuprins:</p> <p>j) să răspundă motivat, în scris, în 30 de zile de la înaintarea solicitării salariatului privind ocuparea unui post vacant, care asigură condiții mai previzibile și mai sigure pentru acesta.</p>	
<p>Considerentul 36 :</p> <p>(36) În cazul în care angajatorii au posibilitatea de a oferi contracte de muncă cu normă întreagă sau pe durată nedeterminată lucrătorilor care sunt angajați în forme de muncă atipice, ar trebui promovată trecerea la forme de muncă mai sigure, în conformitate cu principiile stabilite în Pilonul european al drepturilor sociale. Lucrătorii ar trebui să poată solicita, dacă este disponibilă, o altă formă de muncă, mai previzibilă și mai sigură, și ar trebui să primească din partea angajatorului un răspuns motivat în scris, care să țină seama de nevoile angajatorului și ale lucrătorului. Statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a limita frecvența acestor cereri. <u>Prezența directivă nu ar trebui să împiedice statele membre să stabilească că, în cazul posturilor din sectorul public pentru care admiterea se face prin concurs, posturile</u></p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>ART. 30</b></p> <p>(1) Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.</p> <p>(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități prevăzute la alin. (1).</p> <p>(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.</p> <p>(4) Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.</p>	<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>După alineatul (2) al articolului 1 se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:</b></p> <p>”(3) De la dispozițiile prezentului cod pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziții specifice derogatorii de la prevederile art. 39, alin. (1) lit. o), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 107<sup>3</sup>, art. 194 alin. (2) -(4) numai pentru raporturile de muncă ale personalului din cadrul serviciilor publice de urgență, cadrelor militare, personalului</p>	

<p>respective nu se consideră a fi disponibile la simpla cerere a lucrătorului și, prin urmare, nu intră în domeniul de aplicare al dreptului de a solicita o formă de muncă în condiții de muncă mai previzibile și mai sigure.</p>		<p>forțelor armate și de ordine publică și siguranță națională, judecătorilor, procurorilor, anchetatorilor sau a altor servicii de aplicare a legii, respectiv raporturile de serviciu ale funcționarilor publici”.</p>	
<p><i>Articolul 13</i>  <b>Formare obligatorie</b>          Statele membre se asigură că, în cazul în care dreptul Uniunii sau dreptul intern sau contractele colective de muncă obligă un angajator să ofere formare unui lucrător pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit lucrătorului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cursul programului de lucru.</p> <p>Considerentul (37)</p> <p>(37) În cazul în care dreptul Uniunii sau dreptul intern ori contractele colective de muncă obligă angajatorii să ofere formare lucrătorilor pentru ca aceștia să presteze munca pentru care sunt angajați, este important să se asigure că această formare este oferită în condiții de egalitate tuturor lucrătorilor, inclusiv celor care sunt angajați în forme de muncă atipice. Costurile acestei formări nu ar trebui să fie nici imputate lucrătorului, nici reținute sau deduse din remunerația sa. O astfel de</p>	<p>Legea 53/2003, Codul muncii          ART. 194</p> <p>(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:</p> <p>a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;</p> <p>b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.</p> <p>(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.</p>	<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>După alineatul (2) al articolului 194 se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:</b></p> <p>„(3) Participarea la programele de formare profesionale inițiată de angajator se realizează în cursul programului de lucru, atunci când este posibil și reprezintă timp de muncă, în condițiile respectării dispozițiilor legale privind timpul de muncă și perioadele de repaus, cu excepția cazului în care formarea profesională are ca rezultat obținerea, menținerea sau reînnoirea unei calificări profesionale și dacă angajatorul nu este obligat prin legi speciale sau prin contractele colective de muncă aplicabile să ofere salariatului respectiva calificare profesională”.</p> <p><i>Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a</i></p>	<p>Prin Hotărârea CJUE în cauza C-909/19 - Unitatea administrativă D, s-a statuat că timpul petrecut de salariat la un curs de formare profesională la care participa din dispoziția angajatorului reprezintă timp de munca.</p>

<p>formare ar trebui să fie considerată ca fiind timp de muncă și ar trebui să se desfășoare, atunci când este posibil, în timpul programului de lucru. Obligația respectivă nu include formarea profesională sau formarea necesară lucrătorilor pentru a obține, a menține sau a reînnoi o calificare profesională atât timp cât dreptul Uniunii sau dreptul intern ori un contract colectiv de muncă nu obligă angajatorul să ofere lucrătorului. Statele membre ar trebui să ia măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva practicilor abuzive în materie de formare.</p>		<p><i>Guvernului nr. 57/20 , privind Codul administrative</i></p> <p><b>3. La articolul 458, după alineatul (8) se introduce un nou alineat, alineatul (8<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:</b>        „(8<sup>1</sup>) Perioadele în care funcționarii publici urmează programe de formare și perfecționare profesională sunt considerate timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cursul programului de lucru.”</p>	
<p><i>Articolul 14</i>  <b>Contractele colective de muncă</b>        Statele membre pot permite partenerilor sociali să mențină, să negocieze, să încheie și să pună în aplicare contracte colective de muncă, în conformitate cu dreptul intern sau cu practicile naționale, care stabilesc măsuri referitoare la condițiile de muncă ale lucrătorilor ce diferă față de cele menționate la articolele 8-13, respectând în același timp protecția generală a lucrătorilor.</p>		<p><b>RO nu se prevalează de această posibilitate, deoarece <u>clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă trebuie să respecte garanțiile de drept din legislația muncii</u></b></p>	<p>Legea 62/2011 a dialogului social        ART. 132</p> <p>(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.</p> <p>(2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.</p> <p>(3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.</p> <p>(4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri</p>

			<p>inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.</p> <p><b>Articolul 142</b></p> <p>(1) Clauzele cuprinse in contractele colective de munca care sunt negociate cu incalcarea prevederilor art. 132 sunt <i>lovite de nulitate</i>.</p> <p>(2) Nulitatea clauzelor contractuale se constata de catre instantele judecatoresti competente, la cererea partii interesate, fie pe cale de actiune, fie pe cale de exceptie.</p> <p>(3) In cazul constatarii nulitatii unor clauze de catre instanta judecatoreasca, <i>partile pot conveni renegocierea acestora</i>.</p> <p>(4) Pana la renegocierea clauzelor a caror nulitate a fost constatata, <i>acestea sunt inlocuite cu prevederile mai favorabile angajatilor, cuprinse in lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil incheiat la nivelul superior, dupa caz.</i></p>
<p>CAPITOLUL IV DISPOZIȚII ORIZONTALE</p>			
<p><i>Articolul 15</i> <b>Prezumția legală și mecanismul de soluționare rapidă</b> (1) Statele membre se asigură că, în cazul în care un lucrător nu a primit în timp util toate sau o parte din documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) sau la articolul 6, se aplică una sau ambele dintre cele două situații:</p>			

Considerentul (39)

Consultarea publică cu privire la Pilonul european al drepturilor sociale a relevat necesitatea de a consolida asigurarea respectării legislației Uniunii în domeniul muncii pentru a asigura eficacitatea acesteia. Evaluarea Directivei 91/533/CEE efectuată în cadrul Programului privind o reglementare adecvată și funcțională al Comisiei a confirmat că existența unor mecanisme consolidate de asigurare a respectării legislației ar putea îmbunătăți eficacitatea dreptului Uniunii în domeniul muncii. Consultarea a arătat că sistemele de căi de atac întemeiate exclusiv pe acțiuni în despăgubire sunt mai puțin eficiente decât sistemele care prevăd și sancțiuni, precum sume forfetare sau pierderea autorizațiilor, pentru angajatorii care nu furnizează declarații scrise. De asemenea, ea a arătat că angajații recurg rareori la o cale de atac pe durata desfășurării raportului de muncă, ceea ce periclitează obiectivul urmărit prin furnizarea declarației scrise, care este acela de a asigura faptul că lucrătorii sunt informați cu privire la elementele esențiale ale raportului lor de muncă. Prin urmare, este necesar să se introducă fie dispoziții de asigurare a respectării legislației care să garanteze utilizarea prezumțiilor favorabile, în



<p>cazul în care informațiile privind raportul de muncă nu sunt furnizate, fie o procedură administrativă în cadrul căreia angajatorul poate fi obligat să furnizeze informațiile lipsă și poate face obiectul unei sancțiuni în cazul nefurnizării informațiilor, fie ambele mecanisme. Aceste prezumții favorabile ar trebui să poată include prezumția, în lipsa unor informațiilor relevante, că lucrătorul are un raport de muncă pe perioadă nedeterminată, că nu există nicio perioadă de probă sau că lucrătorul are un post cu normă întreagă. Calea de atac ar putea face obiectul unei proceduri prin care angajatorul este informat de lucrător sau de o parte terță, cum ar fi un reprezentant al lucrătorilor sau un alt organism ori autoritate competentă, că lipsesc informații și că trebuie să furnizeze informații complete și corecte în timp util.</p>			
<p>(a) lucrătorul beneficiază de prezumții favorabile definite de statul membru, care pot fi răsturnate de angajatori;</p>	<p>Legea nr. 53/2003, Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>Art. 105</p> <p>(2) În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.</p>		
<p>(b) lucrătorul are posibilitatea de a</p>	<p>Legea nr. 53/2003, Codul muncii,</p>		<p>Scopul este ca autoritatea sau</p>

<p>depune o plângere la o autoritate sau un organism competent și de a primi o reparație adecvată în timp util și în mod eficace.</p>	<p>republicata, ... modificările și completările ulterioare</p> <p>ART. 271</p> <p>(1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.</p> <p>(2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.</p> <p>(3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.</p>	<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>La articolul 19 se introduc două noi alineate, alin. (2) și alin. (3), cu următorul cuprins:</b></p> <p>”(1) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la art. 17, art. 18, art. 105, art. 107<sup>2</sup>, art. 242, acesta poate sesiza Inspekția Muncii.</p> <p>(2) În cazul angajatorilor care au organe de inspekție proprii, salariatul se adresează acestora.</p> <p>(3) Sesizarea organelor competente prevăzute la alin. (1) și alin. (2) se face numai după notificarea prealabilă a angajatorului și doar în cazul în care angajatorul nu a comunicat informațiile solicitate în termen de 7 zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării.</p> <p>(4) În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare prevăzută la art. 17, art. 18, art. 105, art. 107<sup>2</sup>, art. 242, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de</p>	<p>organismul competent să poată asigura o reparație adecvată într-un timp util și în mod eficace, potrivit clarificărilor COM oferite în cadrul grupul de lucru de experți pentru transpunerea directivei.</p>
---	--	---	---

		<p>informare”.</p> <p><b>Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative</b></p> <p><b>ARTICOLUL 534<sup>2</sup></b>  <b>Termenele de comunicare a informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public</b></p> <p>(7) În situația în care autoritatea sau instituția publică nu comunică funcționarului public, în condițiile legii, informațiile prevăzute la art. 534<sup>1</sup> alin. (1), acesta poate sesiza instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile și termenele prevăzute de legea contenciosului administrativ.</p>	
<p>(2) Statele membre pot să prevadă că aplicarea prezumțiilor și a mecanismului menționate la alineatul (1) este condiționată de notificarea angajatorului și de necomunicarea în timp util de către angajator a informațiilor lipsă.</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>La articolul 19 se introduc două noi alineate, alin. (2) și alin. (3), cu următorul cuprins:</b></p> <p>”(1) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la art. 17, art. 18, art. 105, art. 107<sup>2</sup>, art. 242, acesta poate sesiza Inspekția Muncii.  (2) În cazul angajatorilor care au organe de inspekție proprii, salariatul se adresează acestora.  (4) Sesizarea organelor competente prevăzute la alin. (1) și alin. (2) se</p>	

face numai după notificarea prealabilă a angajatorului și doar în cazul în care angajatorul nu a comunicat informațiile solicitate în termen de 7 zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării.

*Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative*

**7. După secțiunea a 2-a a capitolului X al titlului II al părții a VI-a se introduce o nouă secțiune, secțiunea a 21-a, cuprinzând articolele 5341 și 5342, cu următorul cuprins:**

**”Articolul 534<sup>2</sup>**

**Termenele de comunicare a informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public**

(6) În situația în care persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice nu comunică funcționarului public informațiile prevăzute la art. 534<sup>1</sup> alin. (1), funcționarul public poate solicita, în scris, autorității sau instituției publice, în termen de 3 zile lucrătoare de la data expirării termenelor prevăzute la alin. (1), (2) și (4), comunicarea respectivelor informații.

		<p>(7) În situația în care autoritatea sau instituția publică nu comunică funcționarului public, în condițiile legii, informațiile prevăzute la art. 534<sup>1</sup> alin. (1), acesta poate sesiza instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile și termenele prevăzute de legea contenciosului administrativ”.</p>	
<p><i>Articolul 16</i>  <b>Dreptul la reparații</b>          Statele membre se asigură că lucrătorii, inclusiv cei al căror raport de muncă a încetat, au acces la mecanisme eficiente și imparțiale de soluționare a litigiilor și la un drept la reparații în cazul încălcării drepturilor lor care decurg din prezenta directivă.</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>TITLUL XII- Jurisdicția muncii</b></p> <p><b>CAPITOLUL I- Dispoziții generale</b></p> <p><b>ART. 266</b>          Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.</p> <p><b>ART. 267</b>          Pot fi părți în conflictele de muncă:          a) salariații, precum și orice altă</p>	<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>La articolul 19 se introduc două noi alineate, alin. (2) și alin. (3), cu următorul cuprins:</b></p> <p>”(1) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la art. 17, art. 18, art. 105, art. 107<sup>2</sup>, art. 242, acesta poate sesiza Inspekția Muncii.          (2) În cazul angajatorilor care au organe de inspekție proprii, salariatul se adresează acestora.          (5) Sesizarea organelor competente prevăzute la alin. (1) și alin. (2) se face numai după notificarea prealabilă a angajatorului și doar în cazul în care angajatorul nu a</p>	

persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;

b) angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice -, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului cod;

c) sindicatele și patronatele;

d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

#### ART. 268

(1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

a) în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;

d) pe toată durata existenței

comunicat informațiilor solicitate în termen de 7 zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării.

(4) În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare prevăzută la art. 17, art. 18, art. 105, art. 107<sup>2</sup>, art. 242, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare”.

Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare

**La articolul 260, după litera s) se introduc trei noi litere, lit. ș), lit. t) și lit. ț), cu următorul cuprins:**

“ș) Încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 107<sup>2</sup> alin. (2) și (3), cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 de lei pentru fiecare element cu privire la care nu a fost îndeplinită obligația de informare.”

contractului, în l în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

(2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

#### ART. 271

(1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.

(2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.

(3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.

#### OUG nr. 57/2019

#### Funcția publică

Art. 527 alin. (1) din OUG nr. 57/2019: ” În cazul în care raportul de serviciu a încetat din motive pe care funcționarul public le consideră netemeinice sau nelegale, acesta poate cere instanței de contencios administrativ anularea actului administrativ prin care s-a constatat sau s-a dispus încetarea raportului de serviciu, în condițiile și termenele prevăzute de legea contenciosului administrativ, precum și plata de către autoritatea sau instituția publică emitentă a actului administrativ a unei despăgubiri

egale cu diferența între veniturile obținute în perioada respectivă și cuantumul salariilor indexate, majorate și recalulate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat funcționarul public.”

Legea nr. 554/2004 contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare

Subiectele de sesizare a instanței  
Art. 1(1) Orice persoană care se consideră vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de către o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, se poate adresa instanței de contencios administrativ competente, pentru anularea actului, recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim și repararea pagubei ce i-a fost cauzată. Interesul legitim poate fi atât privat, cât și public.

(2) Se poate adresa instanței de contencios administrativ și persoana vătămată într-un drept al său sau într-un interes legitim printr-un act administrativ cu caracter individual, adresat altui subiect de drept.

#### ART. 8

##### **Obiectul acțiunii judiciare**

(1) Persoana vătămată într-un drept recunoscut de lege sau într-un interes legitim printr-un act administrativ unilateral, nemulțumită de răspunsul primit la plângerea prealabilă sau



care nu a primit niciun răspuns în termenul prevăzut la art. 2 alin. (1) lit. h), poate sesiza instanța de contencios administrativ competentă, pentru a solicita anularea în tot sau în parte a actului, repararea pagubei cauzate și, eventual, reparații pentru daune morale. De asemenea se poate adresa instanței de contencios administrativ și cel care se consideră vătămat într-un drept sau interes legitim al său prin nesoluționarea în termen sau prin refuzul nejustificat de soluționare a unei cereri, precum și prin refuzul de efectuare a unei anumite operațiuni administrative necesare pentru exercitarea sau protejarea dreptului sau interesului legitim. Motivele invocate în cererea de anulare a actului nu sunt limitate la cele invocate prin plângerea prealabilă.

(1<sup>^</sup>1) Persoanele fizice și persoanele juridice de drept privat pot formula cerere prin care invocă apărarea unui interes legitim public numai în subsidiar, în măsura în care vătămarea interesului legitim public decurge logic din încălcarea dreptului subiectiv sau a interesului legitim privat.

(1<sup>^</sup>2) Prin derogare de la dispozițiile alin. (1), acțiunile întemeiate pe încălcarea unui interes legitim public pot avea ca obiect numai anularea actului sau obligarea autorității pârâte să emită un act sau un alt înscris, respectiv să efectueze o anumită operațiune administrativă,

sub sancțiunea penalităților de întârziere sau a amenzii, prevăzute la art. 24 alin. (2).

(2) Instanța de contencios administrativ este competentă să soluționeze litigiile care apar în fazele premergătoare încheierii unui contract administrativ, precum și orice litigii legate de încheierea contractului administrativ, inclusiv litigiile având ca obiect anularea unui contract administrativ. Litigiile care decurg din executarea contractelor administrative sunt în competența de soluționare a instanțelor civile de drept comun.

(3) La soluționarea litigiilor prevăzute la alin. (2) se are în vedere regula după care principiul libertății contractuale este subordonat principiului priorității interesului public.

ART. 11\*)

**Termenul de introducere a acțiunii**

(1) Cererile prin care se solicită anularea unui act administrativ individual, a unui contract administrativ, recunoașterea dreptului pretins și repararea pagubei cauzate se pot introduce în termen de 6 luni de la:

a) data comunicării răspunsului la plângerea prealabilă;

b) data comunicării refuzului nejustificat de soluționare a cererii;

c) data expirării termenului de soluționare a plângerii prealabile, respectiv data expirării termenului legal de soluționare a cererii;

d) data expirării termenului prevăzut la art. 2 alin. (1) lit. h), calculat de la comunicarea actului administrativ emis în soluționarea favorabilă a cererii sau, după caz, a plângerii prealabile.

(2) Pentru motive temeinice, în cazul actului administrativ individual, cererea poate fi introdusă și peste termenul prevăzut la alin. (1), dar nu mai târziu de un an de la data comunicării actului, data luării la cunoștință, data introducerii cererii sau data încheierii procesului-verbal de conciliere, după caz.

(2<sup>^</sup>1) În cazul suspendării, potrivit legii speciale, a procedurii de soluționare a plângerii prealabile, termenul prevăzut la alin. (1) curge după reluarea procedurii, de la momentul finalizării acesteia sau de la data expirării termenului legal de soluționare, după caz, dacă a expirat termenul prevăzut la alin. (2).

(3) În cazul acțiunilor formulate de prefect, Avocatul Poporului, Ministerul Public sau Agenția Națională a Funcționarilor Publici, termenul curge de la data când s-a cunoscut existența actului nelegal, fiind aplicabile în mod corespunzător prevederile alin. (2).

(4) Ordonanșere sau dispozișiiile din ordonanșe care se consideră a fi neconstitușionale, precum și actele administrative cu caracter normativ care se consideră a fi nelegale pot fi atacate oricând.

(5) Termenul prevăzut la alin. (1) este termen de prescripșie, iar termenul prevăzut la alin. (2) este termen de decădere.

#### ART. 18

##### **Solușiiile pe care le poate da instanșa**

(1) Instanșa, solușionând cererea la care se referă art. 8 alin. (1), poate, după caz, să anuleze, în tot sau în parte, actul administrativ, să oblige autoritatea publică să emită un act administrativ, să elibereze un alt înscris sau să efectueze o anumită operașiune administrativă.

(2) Instanșa este competentă să se pronunșe, în afara situașiiilor prevăzute la art. 1 alin. (6), și asupra legalității operașiunilor administrative care au stat la baza emiterii actului supus judecășii.

(3) În cazul solușionării cererii, instanșa va hotărî și asupra despăgubirilor pentru daunele materiale și morale cauzate, dacă reclamantul a solicitat acest lucru.

(4) Atunci când obiectul acșiunii în contencios administrativ îl formează un contract administrativ, în funcșie de starea de fapt, instanșa poate:

a) dispune anularea acestuia, în tot

	<p>sau în parte;</p> <p>b) obliga autoritatea publică să încheie contractul la care reclamantul este îndrituit;</p> <p>c) impune uneia dintre părți îndeplinirea unei anumite obligații;</p> <p>d) suplini consimțământul unei părți, când interesul public o cere;</p> <p>e) obliga la plata unor despăgubiri pentru daunele materiale și morale.</p> <p>(5) Soluțiile prevăzute la alin. (1) și alin. (4) lit. b) și c) pot fi stabilite sub sancțiunea unei penalități aplicabile părții obligate, pentru fiecare zi de întârziere.</p> <p>(6) În toate situațiile, instanța poate stabili, prin dispozitiv, la cererea părții interesate, un termen de executare, precum și amenda prevăzută la <u>art. 24</u> alin. (2).</p>		
<p><i>Articolul 17</i></p> <p><b>Protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile</b></p> <p>Statele membre adoptă măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii, inclusiv lucrătorii care sunt reprezentanți ai lucrătorilor, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului și împotriva oricăror consecințe nefavorabile care rezultă în urma unei plângeri înaintate angajatorului sau în urma oricărei proceduri inițiate cu scopul de a asigura respectarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă.</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>ART. 6</p> <p>(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.</p> <p>(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.</p> <p>(3) Pentru munca egală sau de valoare</p>	<p><b>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p><b>Articolul 5 alineatul (7) se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</b></p> <p>”(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al</p>	

egală este în orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

#### ART. 59

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

#### Legea nr. 62/2011 privind dialogul social

##### Articolul 9

Membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricărui forme de conditionare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

##### Articolul 10

(1) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală.

nediscriminării”.

#### Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare

După alineatul (9) al articolul 5, se introduce un nou alineat, alin. (10), cu următorul cuprins:

”(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților datorat solicitării sau exercitării uneia dintre drepturile stipulate la art. 39 alin.(1) din lege, este interzis”.

După alineatul (3) al articolului 6 se introduc două noi alineate, alin. (4) și alin. (5), cu următorul cuprins:

”(4) În cazul în care salariații, inclusiv salariații care sunt reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat, înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(5) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din

	<p>(2) Dispozițiile ..... (1) se aplica în mod corespunzător și rapoartelor de serviciu ale funcționarilor publici și funcționarilor publici cu statut special.</p>	<p>partea angajatorului în sensul alin. (4), poate formula în fața instanței de judecată competentă o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament”.</p> <p><b>Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative</b></p> <p><b>Articolul 534<sup>2</sup></b>  <b>Termenele de comunicare a informațiilor referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public</b></p> <p>(8) Funcționarii publici nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru că și-au exercitat dreptul de a solicita informații referitoare la raportul de serviciu în condițiile prevăzute la alin. (6).”</p>	
<p><i>Articolul 18</i>  <b>Protecția împotriva concedierii și sarcina probei</b>  (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătorilor sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea lucrătorilor pe</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>La articolul 59 după litera b) se introduce o nouă literă, lit. c), cu următorul cuprins:</b></p> <p>”c) pentru exercitarea drepturilor</p>	

<p>motiv că aceștia și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă.</p>		<p>prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39, alin. (1) lit. o), art. 35, art. 85, art. 107<sup>3</sup>(1), art. 194 alin. (2)-(3)".</p>	
<p>(2) Lucrătorii care consideră că au fost concediați sau că au fost supuși unor măsuri cu efect echivalent din motivul că și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă pot solicita angajatorului să prezinte motive bine întemeiate pentru concediere sau pentru măsurile echivalente. Angajatorul prezintă aceste motive în scris.</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>După alineatul (3) al articolul 62 se introduc două noi alineate, alin. (4) și alin. (5), cu următorul cuprins:</b></p> <p>”(4) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39, alin. (1) lit. o), art. 35, art. 85, art. 107<sup>3</sup> alin. (1), art. 152<sup>1</sup>, art. 152<sup>2</sup>, art.153<sup>2</sup>, art. 194, pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile art. 62 alin. (3), motive bine întemeiate pentru concediere.</p> <p>(5) Prevederile de la alin. (4) nu sunt aplicabile situațiilor în care prin legi speciale se instituie proceduri prealabile prin care investigarea faptelor revine unei autorități sau unui organism competent”.</p>	
<p>(3) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când lucrătorii menționați la alineatul (2) prezintă, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități sau organism competent, fapte pe baza</p>	<p>Legea nr. 53/2003 , Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare</p> <p>ART. 272</p>		



<p>căroră se poate prezuma că a avut loc o astfel de concediere sau măsură echivalentă, sarcina de a dovedi că respectiva concediere a fost întemeiată pe alte motive decât cele menționate la alineatul (1) revine angajatorului.</p>	<p>Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.</p>		
<p>(4) Alineatul (3) nu împiedică statele membre să introducă norme privind probele mai favorabile lucrătorilor.</p>		<p>Nu ne prevalam de prevedere.</p>	
<p>(5) Statele membre nu au obligația de a aplica alineatul (3) în cazul procedurilor în care investigarea faptelor în speță revine instanței sau altei autorități sau organism competent.</p>		<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p><b>După alineatul (3) al articolul 62 se introduc două noi alineate, alin. (4) și alin. (5), cu următorul cuprins:</b></p> <p>”(4) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39, alin. (1) lit. o), art. 35, art. 85, art. 107<sup>3</sup> alin. (1), art. 152<sup>1</sup>, art. 152<sup>2</sup>, art.153<sup>2</sup>, art. 194, pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile art. 62 alin. (3), motive bine întemeiate pentru concediere.</p> <p>(5) Prevederile de la alin. (4) nu sunt aplicabile situațiilor în care prin legi speciale se instituie proceduri prealabile prin care investigarea faptelor revine unei autorități sau unui organism competent”.</p>	<p>Pentru cadre militare (- MAI)</p> <p><b>Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, cu modificările și completările ulterioare:</b></p> <p><b>Art. 35<sup>7</sup></b></p> <p>Ofițerul sau comisia prevăzută/prevăzută la art. 35<sup>5</sup> alin. 1 întocmește un raport, pe care îl prezintă comandantului/șefului ierarhic care a dispus efectuarea cercetării, în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la data desemnării.</p> <p>Raportul prevăzut la alin. 1 conține concluziile cercetării și propuneri privind aplicarea/neaplicarea unei sancțiuni disciplinare cadrului militar a cărui fapte au fost cercetate sau trimiterea acestuia în fața consiliului de onoare, după caz.</p>

(6) Alineatul (3) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel.			

Articolul 19

**Sancțiuni**

Statele membre adoptă regimul sancțiunilor care se aplică în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau a dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Sancțiunile trebuie să fie efective, proporționate și cu efect de descurajare.

Legea nr. 53/2003 Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare

CAP. IV

Răspunderea contravențională

ART. 260

(1) Următoarele fapte constituie contravenții, dacă nu au fost săvârșite în astfel de condiții încât să fie considerate, potrivit legii, infracțiuni:

d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;

*i) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei pentru fiecare persoană identificată ca prestând muncă suplimentară;*

Legea nr. 554/2004 contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare

Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare

**La alineatul (1) litera r) al articolului 260, se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:**

” r) nerespectarea dispozițiilor art. 5 alin. (2) - (9) și ale art. 59 lit. a) și c), cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei;”.

**La articolul 260, după litera s) se introduc trei noi litere, lit. ș), lit. ț) și lit. Ț), cu următorul cuprins:**

“ș) Încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 107<sup>2</sup> alin. (2) și (3), cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 de lei pentru fiecare element cu privire la care nu a fost îndeplinită obligația de informare.”

*Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative*

**8. La articolul 537 alineatul (1), după litera d), se introduce o nouă literă, litera e), cu următorul cuprins:**

**La articolul 537 alineatul (1), după litera d), se introduce o nouă literă, litera e), cu următorul cuprins:**

În măsura în care nu sunt indicate articolele din Legea nr. 62/2011, informațiile menționate anterior pot fi furnizate în coloana de comentarii. Rugăm DDS și DGJ să indice o soluție în acest sens.

Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, conexas Codului Muncii, dispune *soluționarea în instanță a conflictelor colective și individuale de drepturi*, cu mențiunea că sindicatului îi este recunoscut prin lege dreptul de reprezentare a membrilor în fața angajatorului și în instanță

*Implicarea partenerilor sociali presupune actual:*

- Consultarea tripartită *obligatorie* în cadrul procesului de decizie și legiferare și implicarea în relația directă cu IM/ITM.

- Susținerea activității CES prin finanțare de la buget pentru orientarea și avizarea măsurilor Guvernului și inițierea de măsuri independente/alternative

- Recunoașterea și respectarea dreptului de negociere a contractelor colective de muncă, susținută și prin *obligația* de negociere colectivă la nivel de unitate (unități peste 21 angajați) și *flexibilitatea acordată temelor de negociere* la toate nivelurile, în contextul în care raportul de muncă și de angajare și condițiile de muncă sunt stabilite direct de Codul Muncii și legislația specifică

la nivelul angajatorului: instituirea

		„e) nerespectarea prevederilor art. 534 <sup>2</sup> alin. (1), (2) și (4).”	<i>obligației</i> de negociere colectivă pe toate temele de interes, precum și de consultare a sindicatului/reprezentanților în stabilirea condițiilor de muncă, a programului de lucru și a organizării muncii prin <i>Regulamentul Intern</i> , instituirea facilităților și a protecției în exercitarea activității sindicale și a dreptului de asistență și reprezentare colectivă a membrilor în fața angajatorului și în instanță
<p>CAPITOLUL V</p> <p>DISPOZIȚII FINALE</p> <p><i>Articolul 20</i></p> <p><b>Mentținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile</b></p> <p>(1) Prezenta directivă nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat deja lucrătorilor în statele membre.</p>			
<p>(2) Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor contracte colective de muncă care sunt mai favorabile lucrătorilor.</p>			
<p>(3) Prezenta directivă nu aduce atingere niciunui alt drept conferit lucrătorilor de alte acte juridice ale Uniunii.</p>			
<p><i>Articolul 21</i></p> <p><b>Transpunere și punere în aplicare</b></p> <p>(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 1 august 2022. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.</p>			

(2) Atunci când statele membre adoptă măsurile menționate la alineatul (1), acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

Legea Nr. 172/2020 din 13 august 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

**26. Mențiunea de transpunere a normelor din dreptul Uniunii Europene se modifică și va avea următorul cuprins:**

"Prezenta lege transpune:  
- art. 7 alin. (2) și (4) din Directiva (UE) 2019/1.152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 186 din 11 iulie 2019."

Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare

**După alineatul (2) al articolul 277 se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:**

"(3) Prezenta lege transpune prevederile art.1- art.7alin. (1), art. 7 alin. (3) - art.22 din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și art. 3, art. 4 alin. (2) și alin. (3), art. 6, art. 7. Art. 9, art. 10 alin.(3), art. 11, art. 12 alin. (2), art. 13 din Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului".

*Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative*

**9. După alineatul (3) al articolului 597 se introduc două noi alineate, alin.(4) și alin.(5), cu următorul cuprins:**

"(5) Prezenta lege transpune art. 1

		alin. (6), art. 3, art. 4 alin. (2) și (3), art. 5, art. 6, art. 13, art. 15, art. 18 alin. (1), art. 19 și art. 22 din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 186, din data de 11 iulie 2019”.	
(3) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.			
(4) Statele membre, în conformitate cu dreptul intern și cu practica națională, adoptă măsuri adecvate, pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali, a promova și a consolida dialogul social în vederea punerii în aplicare a prezentei directive.			
(5) Statele membre le pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și atât timp cât statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că pot garanta în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.			
<i>Articolul 22</i> <b>Dispoziții tranzitorii</b> Drepturile și obligațiile stabilite în prezenta directivă se aplică tuturor raporturilor de muncă până la 1		Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare  Pentru salariatul care are raporturi de	Trebuie introdusa o prevedere tranzitorie care sa instituie obligatia pentru toti angajatorii, atat in cazul raporturilor de munca care au la baza un cim, cat si in cazul celorlaltor

august 2022. Cu toate acestea, un angajator comunică sau completează documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) și la articolele 6 și 7 numai la cererea unui lucrător care este deja angajat la data respectivă. Absența unei astfel de cereri nu are efectul de a exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la articolele 8-13 lucrătorilor.

muncă stabilite anterior datei de 22 august 2022, informațiile suplimentare reglementate prin prezenta lege privind condițiile aplicabile raportului de muncă, se comunică de către angajator la cerere, în maxim 30 de zile lucrătoare de la primirea solicitării scrise a salariatului. Absența unei astfel de solicitări nu are efectul de a exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art.31 alin.(6), art. 35 alin. (1) și alin (2), art. 39 alin. (1) lit. o), art. 107<sup>1</sup> - 107<sup>3</sup>, art. 194 alin. (3) și art. 278<sup>2</sup> din lege.

*Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrative*

**10. După alineatul (1) al articolului 597 se introduce un nou alineat, alin.(1<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:**

”(1<sup>1</sup>)Prin excepție de la prevederile art. 597 alin. (1) lit. i) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, funcționarii publici numiți în cadrul autorității sau instituției publice la data intrării în vigoare a prezentei legi

raporturi de munca, de a completa informațiile puse la dispoziția angajaților, la cererea acestora, în cazul în care raporturile de munca au început anterior datei de 1 august 2022.

În situația în care termenul de transpunere va fi depășit, sau în cazul în care eventuale acte normative de nivel secundar, pentru aplicare, vor fi adoptate ulterior intrării în vigoare a modificărilor Codului Muncii, atunci se va impune reglementarea obligatorie a unor dispoziții tranzitorii care să prevadă:

- Obligația tuturor angajatorilor de a completa, dar doar la cererea salariaților, informații suplimentare (fata de informațiile furnizate până la momentul cererii) pentru salariații ale caror raporturi de munca au început anterior datei de 2 august 2022;
- Obligația tuturor angajatorilor de a furniza informațiile lipsa (fata de informațiile furnizate până la momentul intrării în vigoare a reglementărilor respective), într-un anumit interval de timp clar stabilit după intrarea în vigoare a reglementărilor respective, în cazul tuturor raporturilor de munca care au început ulterior datei de 2 august

		pot solicita conducătorului autorității sau instituției publice sau, după caz, persoanei care are competența legală de numire să le comunice informațiile prevăzute la art. 534 <sup>a</sup> alin. (1).	2022. Aceste prevederi sunt extrem de importante și trebuie avute în vedere pentru a asigura punerea în aplicare efectivă a prevederilor directivei, în cazul tuturor tipurilor de raporturi de muncă.
<i>Articolul 23</i> <b>Examinarea de către Comisie</b> Până la 1 august 2027, după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali de la nivelul Uniunii și ținând seama de impactul asupra microîntreprinderilor, întreprinderilor mici și mijlocii, Comisia examinează punerea în aplicare a prezentei directive și propune, dacă este cazul, modificările legislative necesare.			
<i>Articolul 24</i> <b>Abrogarea</b> Directiva 91/533/CEE se abrogă cu efect de la 1 august 2022. Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă.			
<i>Articolul 25</i> <b>Intrare în vigoare</b> Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în <i>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene</i> .			
<i>Articolul 26</i> <b>Destinatari</b> Prezenta directivă se adresează statelor membre.			



## TABEL DE CONCORDANȚĂ

Privind transpunerea în legislația națională a prevederilor Directivei (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului

Legislația în vigoare avută în vedere pentru a fi notificată

- **Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;**
- **Legea nr. 210/1999 privind concediul de paternitate, cu modificările și completările ulterioare;**
- **Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999;**
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;**
- **Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor**
- **Lege nr. 273/2004 privind procedura adopției, republicată, cu modificările și completările ulterioare**
- **Legea nr. 202/2002 din 19 aprilie 2002, Republicată privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 – privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate**
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ**

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
<p><b>Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului</b></p>			
<p><i>Articolul 1</i></p> <p><b>Obiect</b></p> <p>Prezenta directivă stabilește cerințe minime menite să asigure egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă, facilitând concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți sau îngrijitori.</p> <p>În acest scop, prezenta directivă prevede drepturi individuale legate de următoarele aspecte:</p> <p>(a) concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului și concediul de îngrijitor;</p> <p>(b) formulele flexibile de lucru pentru lucrătorii care sunt părinți sau pentru îngrijitori.</p>	<p><i>Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p>ART. 1 - (1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezenta lege, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut.</p> <p><i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p><u>ART. 2 - (1)</u> Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>potrivit prevederilor <u>Legii nr. 227/2015</u> privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.</p> <p><i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p>ART. 1</p> <p>(1) Prezenta lege reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.</p> <p>(1<sup>^</sup>1) Statul român, prin autoritățile competente, elaborează și implementează politici și programe în vederea realizării și garantării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex.</p>		

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/proponeri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
	<p>(2) În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.</p>		
<p align="center"><i>Articolul 2</i></p> <p align="center"><b>Domeniu de aplicare</b></p> <p>Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care au un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.</p>	<p><i>Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p>ART. 1</p> <p>(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.</p> <p>(2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.</p> <p><i>Ordonanță de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ:</i></p> <p>ART. 367</p>		<p>Apreciem că prevederile art. 2 din directivă sunt transpuse integral de prevederile, în vigoare, din Codul muncii, respectiv de cele din Codul administrativ (din coloana alăturată). De asemenea, Prevederea este acoperită pentru concediul de creștere copil și pentru concediul paternal.</p>

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p><b>Dispoziții privind completarea cu alte categorii de norme</b></p> <p>Dispozițiile prezentei părți se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz.</p> <p><i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p><u>ART. 2 - (1)</u> Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor <u>Legii nr. 227/2015</u> privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.</p> <p><i>Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor:</i></p> <p>ART. 4</p> <p>(1) Concediul și indemnizațiile lunare pentru creșterea copilului, prevăzute de ordonanța de urgență, se acordă persoanelor îndreptățite, dacă acestea au realizat venituri supuse impozitului pe venit, potrivit prevederilor <u>Legii nr. 571/2003</u> privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare Codul fiscal, timp de 12 luni în ultimul an anterior datei nașterii copilului sau, după caz, anterior datei la care s-a realizat încredințarea în vederea adopției, s-a încuviințat adopția ori s-a instituit plasamentul sau tutela.</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază și persoanele care au realizat în perioada de referință avută în vedere venituri supuse impozitului pe venit, dar care, potrivit legii, sunt scutite de plata acestora.</p> <p><i>Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p><u>ART. 2</u></p> <p>(1) În cazul în care titularul dreptului la concediu paternal este asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat, el are dreptul la un concediu paternal plătit de 5 zile lucrătoare.</p> <p><i>(1<sup>1</sup>) De dreptul prevăzut la alin. (1) beneficiază și polițiștii, cadrele militare, soldații și gradații profesioniști, precum și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, în activitate.</i></p> <p><i>Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor</i></p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p><i>metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999</i></p> <p>ART. 3</p> <p>(1) Concediul paternal se acordă numai dacă titularul acestui drept are calitatea de salariat, indiferent de modul de organizare și de finanțare a unității în care el își desfășoară activitatea.</p> <p>(2) Prin unitate, în sensul prevederilor alin. (1), se înțelege persoana juridică sau fizică, după caz, în beneficiul căreia prestează activitate salariatul asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat.</p> <p><i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p><u>ART. 7</u></p> <p>(2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soțiile/soții</p>		



<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
	<p>lucrătorilor independenți care nu sunt salariați/salariați sau asociați/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.</p> <p>(3) Prevederile prezentei legi se aplică tuturor persoanelor, funcționari publici și personal contractual din sectorul public și privat, inclusiv din instituțiile publice, cadrelor militare din sectorul public, precum și celorlalte categorii de persoane al căror statut este reglementat prin legi speciale.</p>		
<p align="center"><i>Articolul 3</i></p> <p align="center"><b>Definiții</b></p> <p>(1) În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:</p> <p>(a) „concediu de paternitate” înseamnă un concediu pentru tată sau, atunci când și în măsura în care este recunoscut de dreptul intern, pentru</p>	<p><i>Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p>ART. 1.</p> <p>(1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezenta lege, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut.</p>	<p><i>Codul muncii</i></p> <p><i>Dupa articolul 153 se introduce un nou articol, art. 153<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</i></p> <p>(1) ”Concediu de paternitate” este concediu acordat tatălui copilului nou-născut, în scopul de a asigura participarea efectivă a acestuia la îngrijirea nou-născutului.</p>	

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
<p>un al doilea părinte echivalent, cu ocazia nașterii unui copil în scopul îngrijirii acestuia;</p>	<p><i>Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999:</i></p> <p>ART. 1</p> <p>Titularul dreptului la concediu paternal, prevăzut la art. 1 alin. (2) din lege, cu durata de 5 zile lucrătoare, este tatăl copilului nou-născut, care participă efectiv la îngrijirea acestuia, indiferent dacă copilul este născut din căsătorie, din afara căsătoriei sau este adoptat de titularul dreptului.</p>		
<p>(b) „concediu pentru creșterea copilului” înseamnă un concediu pentru părinți pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru îngrijirea copilului respectiv;</p>	<p><i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p><u>ART. 2</u></p> <p>(1) Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și</p>		<p>Prevedere transpusă integral în legislația națională în vigoare.</p>

<p style="text-align: center;"><b>Legislația europeană</b> <b>Text directiva</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Observații</b></p>
	<p>piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.</p> <p><u>ART. 8</u></p> <p>(1) De indemnizația lunară și stimulentele de inserție prevăzute de prezenta ordonanță de urgență beneficiază oricare dintre părinții firești ai copilului, dacă îndeplinește condițiile de acordare prevăzute de prezenta ordonanță de urgență.</p> <p>(2) Beneficiază de aceleași drepturi și una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, cu excepția asistentului maternal profesionist care poate beneficia de aceste drepturi numai pentru copiii săi, precum și persoana care a fost numită tutore.</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>(3) În situația persoanelor prevăzute la alin. (2), acordarea drepturilor prevăzute la art. 2, respectiv la art. 7 se face ținându-se seama de perioada de 12 luni anterioare celei în care, după caz, s-a aprobat adopția, a fost făcută încredințarea ori s-a instituit plasamentul sau tutela.</p> <p><i>Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor:</i></p> <p>ART. 1</p> <p>(1) Beneficiază de drepturile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, denumită în continuare ordonanță de urgență, următoarele persoane, denumite în continuare persoane îndreptățite:</p> <p>a) oricare dintre părinții firești ai copilului/copiilor;</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>b) oricare dintre soții cărora li s-a/s-au încredințat copilul/copiii în vederea adopției sau au adoptat copilul/copiii;</p> <p>c) persoana care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență;</p> <p>d) asistentul maternal profesionist, numai pentru copiii săi naturali ori adoptați;</p> <p>e) persoana care a fost numită tutore.</p>		
<p>(c) „concediu de îngrijitor” înseamnă un concediu pentru lucrători în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;</p>		<p><b>Codul Muncii</b></p> <p><i>Dupa articolul 153 se introduce un nou articol, art. 153<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</i></p> <p><i>(2) "Concediu de îngrijitor este concediul pentru lucrători în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave.</i></p>	

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
<p>(d) „îngrijitor” înseamnă un lucrător care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;</p>		<p><b>Codul muncii</b></p> <p><b>Dupa articolul 153 se introduce un nou articol, art. 153<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</b></p> <p>“(3) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale gravă”.</p>	<p>Sintagma ”problemă medicală gravă” va fii definită prin ordin comun al Ministerului Muncii și Solidarității Sociale cu Ministerul Sănătății.</p>

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
<p>(e) „rudă” înseamnă fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul (soția) unui lucrător ori, atunci când dreptul intern recunoaște astfel de parteneriate, partenerul (partenera) din cadrul unui parteneriat civil al (a) unui lucrător;</p>		<p><i>Codul muncii</i></p> <p><i>Dupa articolul 153 se introduce un nou articol, art. 153<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</i></p> <p><u>(4) ”Rudă” înseamnă fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul (sotia) unui salariat.</u></p>	
<p>(f) „formule flexibile de lucru” înseamnă posibilitatea lucrătorilor să-și adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.</p>	<p><b>Codul Muncii</b></p> <p>ART. 118*)</p> <p>(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.</p> <p>(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.</p> <p>(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în</p>	<p><i>Codul muncii</i></p> <p><i>Dupa articolul 153 se introduce un nou articol, art. 153<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</i></p> <p>(5) ”Mod de organizare flexibil a timpului de lucru” este posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a</p>	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.</p> <p>(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114.</p> <p>ART. 108</p> <p>(1) Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.</p> <p>(2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.</p> <p><b>Legea 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă:</b></p> <p>ART. 3</p> <p>(1) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al 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.</p>	<p>unor programe de muncă cu timp redus de lucru.</p> <p><b>Codul administrativ</b></p> <p>La art. 374, după alin. (2) se introduc nouă noi alineate, alin. (3) – alin. (11), cu următorul cuprins:</p> <p>”(3) Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici se pot exercita și în regim de telemuncă, în condițiile prevăzute de prezentul cod, precum și în regim de muncă la domiciliu, potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(4) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice pot stabili prin act administrativ și alte moduri de organizare flexibilă a timpului de lucru, potrivit art. 1531 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(5) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se realizează ca urmare</p>	



Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
		<p>a aprobării de către conducătorul autorității sau instituției publice a solicitării funcționarului public.</p> <p>(6) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice stabilesc prin act administrativ structurile din cadrul acestora, activitățile, precum și posturile pentru care se poate acorda telemunca.</p> <p>(7) Durata activității de telemuncă nu poate depăși 5 zile pe lună.</p> <p>(8) Activitatea în regim de telemuncă se poate acorda pentru:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) funcționarii publici care au copii până la vârsta de 11 ani;</li> <li>b) funcționarii publici care acordă îngrijire unei rude cu care locuiește în aceeași gospodărie;</li> <li>c) funcționarii publici care au o stare de sănătate care nu le permite deplasarea la sediul autorității sau instituției publice, din cauze determinate de unele boli grave, ori în situație de gravitate, dovedite prin adeverință medicală;</li> <li>d) funcționarii publici care desfășoară activitate dintre cele stabilite de conducătorul</li> </ul>	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
		<p>autorității sau instituției publice ca putând fi realizate în regim de telemuncă.</p> <p>(9) Funcționarii publici care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:</p> <p>a) să dispună la domiciliu de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului;</p> <p>b) să răspundă la orice solicitări referitoare la activitatea profesională, transmisă prin mijloace de comunicare la distanță primite de la superiorii ierarhici, în timpul programului de lucru.</p> <p>c) să respecte normele cuprinse în Regulamentul de organizare și funcționare al instituției, Regulamentul intern, normele cu privire la protecția datelor cu caracter personal și alte norme și proceduri specifice aplicabile, după caz;</p> <p>(10) Angajatorii la nivelul cărora există funcționari publici care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:</p>	

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
		<p>a) verifică activitatea funcționarilor publici, în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor;</p> <p>b) asigură modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate în regim de telemuncă de către funcționarii publici;</p> <p>c) se asigură că funcționarii publici dețin mijloacele aferente tehnologiei informației și/sau comunicațiilor și echipamentele de muncă funcționale, sigure și necesare prestării muncii;</p> <p>d) se asigură că funcționarii publici primesc o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub forma de informații și instrucțiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor.</p> <p>(11) Pe durata exercitării activității de telemuncă sau a muncii la domiciliu, funcționarii publici beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, mai puțin sporul pentru condiții vătămătoare de muncă."</p>	

<p>Legislația europeană</p> <p>Text directiva</p>	<p>Legislația națională în vigoare</p>	<p>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</p>	<p>Observații</p>
		<p><b>După articolul 374 se introduce un nou articol, art. 374<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</b></p> <p>”În aplicarea prevederilor art. 374 alin. (3) – (11), în termen de maximum 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, la nivelul autorităților și instituțiilor publice se aprobă proceduri pentru desfășurarea activității de telemuncă, respectiv pentru desfășurarea muncii la domiciliu, care cuprind cel puțin următoarele aspecte:</p> <p>a) formatul cererii de telemuncă, respectiv a cererii de muncă la domiciliu;</p> <p>b) mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor în regim de telemuncă, respectiv de muncă la domiciliu, ce le revin funcționarilor publici potrivit fișelor de post (inclusiv, dar fără a se limita la: telefon; calculator desktop sau laptop; acces la Internet; semnătura electronică; acces securizat la distanță la sistemele IT, sistemul de e-mail și la resursele documentare ale instituției utilizate la nivelul</p>	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
		compartimentului unde angajații își desfășoară activitatea ori alte resurse și informații necesare pentru îndeplinirea activității, după caz); c) mecanismele doveditoare, de raportare și de monitorizare a activității în regim de telemuncă, respectiv de muncă la domiciliu”.	
<p>(2) Zilele lucrătoare la care se face trimitere la articolele 4 și 6 se înțeleg că se referă la programul de lucru cu normă întreagă, astfel cum este definit de statul membru în cauză.</p> <p>Dreptul unui lucrător la concediu poate fi calculat proporțional cu timpul de lucru al lucrătorului, în conformitate cu programul de lucru prevăzut în contractul de muncă sau raportul de muncă al lucrătorului.</p>	<p><i>Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p>ART. 1</p> <p>(1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezenta lege, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut.</p> <p>(2) Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de prezenta lege.</p> <p>ART. 2</p> <p>(1) În cazul în care titularul dreptului la concediu paternal este asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat, el are</p>	<p><b>După articolul 153<sup>1</sup> se introduce un nou alineat, alin. 153<sup>2</sup> cu următorul cuprins:</b></p> <p>”(1) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal cu o durată de 10 zile, la solicitarea scrisă a salariatului”.</p>	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>dreptul la un concediu paternal plătit de 5 zile lucrătoare.</p> <p><i>(1<sup>^</sup>1) De dreptul prevăzut la alin. (1) beneficiază și poliștii, cadrele militare, soldații și gradații profesioniști, precum și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, în activitate.</i></p> <p>(3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.</p> <p>(4) Pentru personalul prevăzut la alin. (1<sup>^</sup>1), drepturile salariale cuvenite pe perioada concediului paternal se stabilesc potrivit dispozițiilor legale privind salarizarea acestor categorii de personal.</p> <p><b><i>Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999:</i></b></p> <p>ART. 3</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>(1) Concediul paternal se acordă numai dacă titularul acestui drept are calitatea de salariat, indiferent de modul de organizare și de finanțare a unității în care el își desfășoară activitatea.</p> <p><b>Codul muncii</b></p> <p>ART. 145 (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.</p>		
<p>Articolul 4</p> <p>Concediul de paternitate</p> <p>(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că <u>tații</u> sau, atunci când și în măsura în care este recunoscut de dreptul intern, cei care sunt al doilea părinte echivalent, <u>au dreptul la un concediu de paternitate de 10 zile lucrătoare, care urmează să fie efectuat cu ocazia nașterii copilului lucrătorului.</u> Statele membre pot stabili dacă permit ca o parte din concediul de paternitate să se acorde înainte de nașterea copilului sau dacă întregul concediu se acordă</p>	<p><b>Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare:</b></p> <p>ART. 1</p> <p>(1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezenta lege, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut.</p> <p>(2) <b>Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de prezenta lege.</b></p>		<p>Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal va fi modificată în vederea modificării duratei concediului paternal de la 5 zile lucrătoare la 10 zile lucrătoare.</p> <p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal.</p> <p>Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea</p>

<p>Legislația europeană</p> <p>Text directiva</p>	<p>Legislația națională în vigoare</p>	<p>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</p>	<p>Observații</p>
<p>numai după nașterea copilului și dacă permit ca acest concediu să fie efectuat în formule flexibile.</p>	<p>ART. 2</p> <p>(1) În cazul în care titularul dreptului la concediu paternal este asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat, el are dreptul la un concediu paternal plătit de 5 zile lucrătoare.</p> <p><i>(1<sup>^</sup>1) De dreptul prevăzut la alin. (1) beneficiază și poliștii, cadrele militare, soldații și gradații profesioniști, precum și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, în activitate.</i></p> <p><b>(2) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.</b></p> <p>(3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.</p> <p><i>(4) Pentru personalul prevăzut la alin. (1<sup>^</sup>1), drepturile salariale cuvenite pe perioada concediului paternal se stabilesc potrivit</i></p>		<p>și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin hotărârea Guvernului nr. 244/2000.</p>



Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p><i>dispozițiilor legale privind salarizarea acestor categorii de personal.</i></p> <p>ART. 4</p> <p>(1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 10 zile lucrătoare.</p> <p>(2) Tatăl poate beneficia de prevederea cuprinsă la alin. (1) numai o singură dată.</p> <p><i>Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999</i></p> <p>ART. 1</p> <p>Titularul dreptului la concediu paternal, prevăzut la <u>art. 1</u> alin. (2) din lege, cu durata de 5 zile lucrătoare, este tatăl copilului nou-născut, care participă efectiv la îngrijirea acestuia, indiferent dacă copilul este născut din căsătorie, din afara căsătoriei sau este adoptat de titularul dreptului.</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>ART. 2</p> <p>Solicitarea pentru acordarea concediului paternal se adresează în scris, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, conducerii unității în care tatăl își desfășoară activitatea. Aceasta are obligația de a dispune luarea măsurilor necesare în vederea acordării concediului paternal.</p> <p>ART. 6</p> <p>(1) Tatăl copilului nou-născut, care participă efectiv la îngrijirea acestuia, are dreptul la un concediu paternal plătit de 15 zile lucrătoare, prin majorarea duratei concediului paternal de 5 zile lucrătoare cu încă 10 zile lucrătoare, dacă a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură.</p> <p>(2) Dreptul la majorarea duratei concediului paternal în condițiile alin. (1) se acordă numai o singură dată, indiferent de numărul copiilor titularului.</p>		
<p>(2) Dreptul la concediu de paternitate nu este condiționat de o cerință privind perioada de lucru sau de o cerință privind vechimea în muncă.</p> <p>(3) Dreptul la concediu de paternitate se acordă indiferent de starea civilă sau statutul familial al</p>	<p><i>Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p>ART. 2</p>	<p><i>Codul muncii</i></p> <p>Dupa art. 153<sup>1</sup> se introduce un nou articol, art. 153<sup>2</sup>, cu următorul cuprins:</p>	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
lucrătorului, astfel cum este definit de dreptul intern.	<p>(1) În cazul în care titularul dreptului la concediu paternal este asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat, el are dreptul la un concediu paternal plătit de 5 zile lucrătoare.</p> <p><i>(1<sup>^</sup>1) De dreptul prevăzut la alin. (1) beneficiază și poliștii, cadrele militare, soldații și gradații profesioniști, precum și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, în activitate.</i></p> <p>(2) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.</p> <p>(3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.</p> <p><i>(4) Pentru personalul prevăzut la alin. (1<sup>^</sup>1), drepturile salariale cuvenite pe perioada concediului paternal se stabilesc potrivit dispozițiilor legale privind salarizarea acestor categorii de personal.</i></p>	<p>”(1) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal cu o durată de cel puțin 10 zile lucrătoare, la solicitarea scrisă a salariatului”.</p> <p>(2) Dreptul la concediul de paternal se acordă indiferent de starea civilă și familială a salariatului.</p> <p>(2) Acordarea concediului de paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului”.</p>	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p><i>Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999:</i></p> <p>ART. 1</p> <p>Titularul dreptului la concediu paternal, prevăzut la art. 1 alin. (2) din lege, cu durata de 5 zile lucrătoare, este tatăl copilului nou-născut, care participă efectiv la îngrijirea acestuia, indiferent dacă copilul este născut din căsătorie, din afara căsătoriei sau este adoptat de titularul dreptului.</p>		
<p>Articolul 5</p> <p>Concediul pentru creșterea copilului</p> <p>(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are un <u>drept individual</u> la un concediu pentru creșterea copilului de <u>patru luni</u>, care <u>trebuie efectuat anterior împlinirii de către copil a unei anumite vârste, de până la maximum opt ani</u>, care urmează să fie stabilită de fiecare stat membru sau de convențiile colective. Această vârstă este stabilită astfel încât să se asigure faptul că fiecare părinte își poate exercita dreptul la concediu pentru</p>	<p><i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p><u>ART. 2</u></p> <p>(1) Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, <u>au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri</u> din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și</p>		<p>Prevedere transpusă integral în legislația națională în vigoare.</p>

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
creșterea copilului în mod efectiv și în condiții de egalitate.	<p>piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, <u>beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.</u></p> <p><u>ART. 8</u></p> <p>(1) <u>De indemnizația lunară și stimulentele de inserție prevăzute de prezenta ordonanță de urgență beneficiază oricare dintre părinții firești ai copilului, dacă îndeplinește condițiile de acordare prevăzute de prezenta ordonanță de urgență.</u></p> <p>(2) <u>Beneficiază de aceleași drepturi și una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, cu excepția asistentului maternal profesionist care poate beneficia de aceste drepturi numai pentru copiii săi, precum și persoana care a fost numită tutore.</u></p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p><i>Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor:</i></p> <p>ART. 1</p> <p>(1) Beneficiază de drepturile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, denumită în continuare ordonanță de urgență, următoarele persoane, denumite în continuare persoane îndreptățite:</p> <p>a) oricare dintre părinții firești ai copilului/copiilor;</p> <p>b) oricare dintre soții cărora li s-a/s-au încredințat copilul/copiii în vederea adopției sau au adoptat copilul/copiii;</p> <p>c) persoana care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență;</p> <p>d) asistentul maternal profesionist, numai pentru copiii săi naturali ori adoptați;</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	e) persoana care a fost numită tutore.		
(2) Statele membre se asigură că <u>două luni</u> de concediu pentru creșterea copilului <u>nu pot fi transferate.</u>	<p><b><i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare :</i></b></p> <p><b><u>ART. 11</u></b></p> <p>(1) Dreptul la concediul pentru creșterea copilului stabilit potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) se acordă pe bază netransferabilă persoanelor ai căror copii se nasc începând cu data de 1 martie 2012, precum și celor aflate în situațiile prevăzute la art. 8 alin. (2), începând cu această dată, în situația în care ambele persoane din familia respectivă îndeplinesc condițiile de acordare a acestuia, după cum urmează:</p> <p>a) <u>cel puțin o lună din perioada totală a concediului de creștere a copilului este alocată uneia dintre persoanele care nu a solicitat acest drept;</u></p> <p>b) în situația în care persoana prevăzută la lit. a) nu solicită dreptul la concediul care îi</p>		<p>Proiect de Lege pentru modificarea OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin hotărârea Guvernului nr. 52/2011.</p>

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>revine, celălalt părinte nu poate beneficia de dreptul la concediu în locul acesteia.</p> <p>(2) În situația prevăzută la alin. (1) lit. b), persoana care a solicitat inițial concediul și indemnizația pentru creșterea copilului poate opta pentru concediu fără plată sau, după caz, pentru realizarea de venituri supuse impozitului.</p> <p>(3) În cazul în care persoana care a solicitat inițial concediul și indemnizația pentru creșterea copilului optează pentru concediu fără plată, acesta constituie perioadă asimilată în sensul art. 2 alin. (5) lit. i).</p> <p><i>Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor:</i></p> <p>”ART. 4<sup>1</sup></p> <p>(1) În aplicarea prevederilor art. 11 alin. (1) lit. a) din ordonanța de urgență, celălalt</p>		



<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
	<p>părinte sau cealaltă persoană prevăzută la art. 8 alin. (2) din ordonanța de urgență care nu a solicitat dreptul la indemnizație poate solicita acest drept, dacă îndeplinește condițiile de acordare, oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap. Dacă dreptul propriu la concediu și indemnizație nu se solicită de către celălalt părinte, concediul și indemnizația pentru creșterea copilului acordat primului părinte se reduc cu o lună.</p> <p>(2) În situația prevăzută la alin. (1), persoana îndreptățită care se află în concediu pentru creșterea copilului poate opta pentru concediu fără plată acordat de angajator sau, după caz, pentru realizarea de venituri supuse impozitului.</p> <p>(3) În cazul persoanei singure sau în cazul în care nu sunt îndeplinite condițiile de acordare a concediului și indemnizației pentru creșterea copilului, prevederile art. 11 din ordonanța de urgență nu se aplică.</p> <p>(4) Pe perioada în care cealaltă persoană beneficiază de dreptul la concediul propriu de creștere a copilului de cel puțin o lună, dreptul celuilalt părinte la indemnizația</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>pentru creșterea copilului se suspendă în condițiile art. 16 alin. (2) din ordonanța de urgență”.</p>		
<p>(3) Statele membre stabilesc o <u>perioadă de preaviz rezonabilă</u> pe care lucrătorul i-o acordă angajatorului atunci când își exercită dreptul la concediu pentru creșterea copilului. În acest sens, statele membre țin seama atât de necesitățile angajatorilor, cât și de necesitățile lucrătorilor.</p> <p>Statele membre se asigură că <u>cererea</u> lucrătorului de concediu pentru creșterea copilului <u>precizează începutul și sfârșitul preconizat al perioadei de concediu.</u></p>	<p><b><i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i></b></p> <p>ART. 7</p> <p>(1) Concediul prevăzut la art. 2 alin. (1), art. 11 alin. (1) și (2) și art. 31 din ordonanța de urgență se acordă pe bază de cerere aprobată de către angajatorul la care își desfășoară activitatea persoana îndreptățită.</p> <p>(2) Pe perioada concediilor prevăzute la alin. (1) raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanei îndreptățite se suspendă.</p> <p>(3) În situația persoanelor îndreptățite care realizează venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură și care nu lucrează în baza unui contract</p>		<p>Proiect de Lege pentru modificarea OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin hotărârea Guvernului nr. 52/2011.</p>

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
	<p>individual de muncă, concediul reprezintă întreruperea/suspendarea activității pe perioada de până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, în situația solicitării drepturilor prevăzute la art. 2 alin. (1), art. 11, respectiv art. 31 alin. (1) din ordonanța de urgență.</p> <p>(4) În situația persoanelor care realizează concomitent venituri supuse impozitului din mai multe surse, concediul și indemnizația pentru creșterea copilului se acordă pe baza documentelor doveditoare privind suspendarea a cel puțin uneia dintre activități, cu respectarea prevederilor art. 16 alin. (3) lit. c) din ordonanța de urgență.</p> <p>(5) Persoanele care frecventează cursurile preuniversitare, universitare, postuniversitare de masterat și de doctorat beneficiază de indemnizație pentru creșterea copilului sau de drepturile prevăzute la art. 31 alin. (1) și art. 32 alin. (1) lit. c) și d) și alin. (2) din ordonanța de urgență indiferent dacă întrerup sau nu frecventarea cursurilor pe perioada de până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 sau 7 ani, în cazul copilului cu handicap.</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>ART. 13</p> <p>(1) Drepturile prevăzute de prezenta ordonanță de urgență, reprezentând indemnizație sau stimulent de inserție, se acordă pe bază de cerere, însoțită în mod obligatoriu de:</p> <p>a) copia actului de identitate al solicitantului și a certificatului de naștere al copilului pentru care se solicită dreptul ori, după caz, de livretul de familie, certificate pentru conformitate cu originalul de către persoana care primește documentele;</p> <p>b) actele doveditoare privind calitatea solicitantului și relația acestuia cu copilul/copiii pentru care solicită dreptul, pentru situațiile prevăzute la art. 8 alin. (2);</p> <p>c) actele doveditoare care să ateste îndeplinirea perioadelor prevăzute de art. 2;</p> <p>d) dovada privind veniturile realizate, eliberată de angajator/plătitorul de venit sau de organele fiscale competente, ori declarația fiscală, prevăzută de lege, pentru categoriile de venituri prevăzute la art. 3, pentru care Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, nu</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>prevede emiterea unei decizii de impunere din partea organului fiscal central;</p> <p>e) <b>dovada privind suspendarea activității pentru perioada în care se solicită concediul pentru creșterea copilului;</b></p> <p>f) orice alte documente care să ateste îndeplinirea condițiilor de eligibilitate.</p> <p>ART. 25</p> <p>(1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) și la art. 11 alin. (1) lit. a). Perioada de acordare se stabilește de comun acord cu angajatul.</p> <p><i>Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor:</i></p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	ART. 4 <sup>1</sup>  (7) Solicitarea concediului și a indemnizației pentru creșterea copilului prevăzute la alin. (1) se face pe bază de cerere și documente doveditoare, în condițiile prezentelor norme metodologice, până cel târziu în ziua anterioară împlinirii de către copil a vârstei de 2 ani sau 3 ani în cazul copilului cu handicap.		
(4) Statele membre pot să <u>condiționeze dreptul la concediu pentru creșterea copilului de o cerință privind perioada de muncă sau de o cerință privind vechimea în muncă, de maximum un an. În cazul unor contracte pe durată determinată succesive, în sensul Directivei 1999/70/CE a Consiliului (14), cu același angajator, pentru calcularea perioadelor respective se ia în considerare suma acestor contracte.</u>	<b><i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i></b>  <b><u>ART. 2</u></b>  (1) Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în		Prevedere transpusă integral în legislația națională în vigoare.

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.</p> <p>(5) Cele 12 luni prevăzute la alin. (1) pot fi constituite integral și din perioadele în care persoanele s-au aflat în una sau mai multe dintre următoarele situații:</p> <p>j) se află în perioada de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată și începerea unui alt contract de muncă pe durată determinată, așa cum este aceasta definită de <u>Legea nr. 53/2003</u> - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p><i>Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor:</i></p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p><u>ART. 4</u></p> <p>(1) Concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului, prevăzută de <u>art. 2</u> alin. (1) din ordonanța de urgență, se acordă persoanelor îndreptățite, dacă acestea au realizat venituri supuse impozitului pe venit, potrivit prevederilor <u>Legii nr. 227/2015</u> privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare Codul fiscal, ori s-au aflat în una sau mai multe dintre situațiile prevăzute la <u>art. 2</u> alin. (5) din ordonanța de urgență timp de 12 luni în ultimii 2 ani anterior datei nașterii copilului sau, după caz, anterior datei la care s-a realizat încredințarea în vederea adopției, s-a încuviințat adopția ori s-a instituit plasamentul sau tutela.</p> <p>(4) Constituirea perioadei prevăzute la <u>art. 2</u> alin. (1) din ordonanța de urgență se stabilește, după cum urmează:</p> <p>a) din 12 luni consecutive, în cazul în care în această perioadă se realizează fără întrerupere venituri supuse impozitului și/sau se înregistrează una sau mai multe dintre situațiile prevăzute la <u>art. 2</u> alin. (5) din ordonanța de urgență;</p>		



Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>b) din 12 luni succesive, în care sunt îndeplinite condițiile de acordare, în cazul în care în perioada de 2 ani realizarea veniturilor supuse impozitului și/sau înregistrarea uneia sau mai multora dintre situațiile prevăzute la <u>art. 2</u> alin. (5) din ordonanța de urgență s-au produs cu întreruperi.</p> <p>(5) Luna calendaristică în care s-a născut copilul sau în care s-a înregistrat una dintre situațiile prevăzute la <u>art. 8</u> alin. (2) din ordonanța de urgență, indiferent de ziua din această lună în care s-a produs nașterea ori s-a înregistrat situația, face parte integrantă din perioada prevăzută la alin. (4).</p> <p>(6) În cazul în care în luna nașterii copilului persoana îndreptățită nu a realizat venituri supuse impozitului și nici nu s-a aflat în una sau mai multe din situațiile prevăzute la <u>art. 2</u> alin. (5) din ordonanța de urgență, perioada de calcul al celor 12 luni începe cu ultima lună din cei 2 ani în care aceasta a înregistrat venituri sau s-a aflat în una dintre situațiile prevăzute la <u>art. 2</u> alin. (5) din ordonanța de urgență.</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
<p>(5) Statele membre pot să stabilească circumstanțele în care, în urma unor consultări desfășurate conform dreptului intern, convențiilor colective sau practicilor naționale, unui angajator i se permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului cu o perioadă rezonabilă, pe motiv că efectuarea concediului pentru creșterea copilului atunci când este solicitat ar perturba grav buna funcționare a angajatorului. Angajatorii motivează în scris orice astfel de amânare a concediului pentru creșterea copilului.</p>	<p><i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p>ART. 7</p> <p>(1) Concediul prevăzut la art. 2 alin. (1), art. 11 alin. (1) și (2) și art. 31 din ordonanța de urgență se acordă pe bază de cerere aprobată de către angajatorul la care își desfășoară activitatea persoana îndreptățită.</p> <p>(2) Pe perioada concediilor prevăzute la alin. (1) raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanei îndreptățite se suspendă.</p> <p>(3) În situația persoanelor îndreptățite care realizează venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură și care nu lucrează în baza unui contract individual de muncă, concediul reprezintă întreruperea/suspendarea activității pe perioada de până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, în situația solicitării drepturilor prevăzute la art. 2 alin. (1), art.</p>		<p>Prevederile legislației naționale sunt mai favorabile lucrătorului, în sensul în care, în prezent, angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului, perioada de acordare fiind stabilită de comun acord cu angajatul. Prin urmare, reglementarea din legislația națională este mai favorabilă celei din directivă.</p> <p>Reglementarea la nivel national a posibilității angajatorului de a amana acordarea concediului de creștere ar reduce nivelul de protecție a salariatului și ar fi încălcată clauza de non-regresie menționată la art.16 din directivă.</p>

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>11, respectiv art. 31 alin. (1) din ordonanța de urgență.</p> <p>(4) În situația persoanelor care realizează concomitent venituri supuse impozitului din mai multe surse, concediul și indemnizația pentru creșterea copilului se acordă pe baza documentelor doveditoare privind suspendarea a cel puțin uneia dintre activități, cu respectarea prevederilor art. 16 alin. (3) lit. c) din ordonanța de urgență.</p> <p>(5) Persoanele care frecventează cursurile preuniversitare, universitare, postuniversitare de masterat și de doctorat beneficiază de indemnizație pentru creșterea copilului sau de drepturile prevăzute la art. 31 alin. (1) și art. 32 alin. (1) lit. c) și d) și alin. (2) din ordonanța de urgență indiferent dacă întrerup sau nu frecventarea cursurilor pe perioada de până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 sau 7 ani, în cazul copilului cu handicap.</p> <p><u>ART. 25</u></p> <p>(1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) și la art. 11 alin.</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>(1) lit. a). Perioada de acordare se stabilește de comun acord cu angajatul.</p> <p><u>ART. 26</u></p> <p>(2) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei nerespectarea de către angajator a prevederilor <u>art. 25</u>.</p>		
<p>(6) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul de a solicita să efectueze concediul pentru creșterea copilului în formule flexibile. Statele membre pot specifica modalitățile de aplicare a acestora. Angajatorul examinează aceste solicitări și răspunde acestora, ținând seama atât de propriile necesități, cât și de necesitățile lucrătorului. Angajatorul motivează în scris orice refuz de a da curs unei astfel de solicitări într-un termen rezonabil după solicitare.</p>	<p><b>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare :</b></p> <p><u>ART. 25</u></p> <p>(1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) și la art. 11 alin. (1) lit. a). Perioada de acordare se stabilește de comun acord cu angajatul.</p> <p><u>ART. 32</u></p> <p>(1) Oricare dintre părinții firești sau persoanele prevăzute la art. 8 alin. (2) care au în întreținere un copil cu dizabilitate</p>		<p>Transpunere parțială. Sunt necesare modificări privind reglementarea perioadelor de concediu pentru creșterea copilului în formule flexibile.</p> <p>La nivelul MMSS- Proiect de Lege pentru modificarea OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr.</p>

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
	<p>beneficiază, după caz, de următoarele drepturi:</p> <p>a) program de lucru redus la 4 ore pentru unul dintre părinți sau pentru persoana aflată în una dintre situațiile prevăzute la art. 8 alin. (2) care se ocupă efectiv de îngrijirea copilului cu dizabilitate (gravă sau accentuată), până la împlinirea de către acesta a vârstei de 18 ani, la solicitarea părintelui, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>b) concedii medicale, acordate în condițiile legii, pentru îngrijirea copilului cu dizabilitate care necesită internare, tratament ambulatoriu sau la domiciliu pentru afecțiuni intercurrente, precum și pentru recuperare/reabilitare, până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani;</p> <p>(5) Persoanele care se află în situația prevăzută la alin. (1) lit. a) beneficiază de o indemnizație egală cu 50% din cuantumul minim al indemnizației stabilit la art. 2 alin. (2).</p>		<p>111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin hotărârea Guvernului nr. 52/2011;</p>

<p style="text-align: center;"><b>Legislația europeană</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Text directiva</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Observații</b></p>
<p>(7) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când examinează cererile de concediu pentru creșterea copilului cu normă întreagă, angajatorii oferă, înainte de orice amânare în conformitate cu alineatul (5), în măsura posibilului, formule flexibile de efectuare a concediului pentru creșterea copilului în temeiul alineatului (6).</p>			<p>Nu este reglementat de legislația națională în vigoare</p> <p>La nivelul MMSS -Proiect de Lege pentru modificarea OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin hotărârea Guvernului nr. 52/2011.</p>
<p>(8) Statele membre evaluează necesitatea adaptării condițiilor de acces și a formulelor detaliate de aplicare a concediului pentru creșterea copilului la nevoile părinților adoptivi, ale părinților cu dizabilități și ale părinților ai</p>	<p><b><i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i></b></p>		<p>Prevedere transpusă integral în legislația națională în vigoare.</p>

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
<p>căror copii suferă de o dizabilitate sau de o boală cronică.</p>	<p><u>ART. 2</u></p> <p>(1) Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.</p> <p><u>ART. 8</u></p> <p>(1) De indemnizația lunară și stimulentele de inserție prevăzute de prezenta ordonanță de urgență beneficiază oricare dintre părinții firești ai copilului, dacă îndeplinește condițiile de acordare prevăzute de prezenta ordonanță de urgență.</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>(2) Beneficiază de aceleași drepturi și una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, cu excepția asistentului maternal profesionist care poate beneficia de aceste drepturi numai pentru copiii săi, precum și persoana care a fost numită tutore.</p> <p>(3) În situația persoanelor prevăzute la alin. (2), acordarea drepturilor prevăzute la art. 2, respectiv la art. 7 se face ținându-se seama de perioada de 12 luni anterioare celei în care, după caz, s-a aprobat adopția, a fost făcută încredințarea ori s-a instituit plasamentul sau tutela.</p> <p><u>ART. 31</u></p> <p>(1) Pentru copilul cu dizabilitate care a împlinit vârsta de 3 ani, oricare dintre părinții firești sau persoanele prevăzute la art. 8 alin. (2) beneficiază de un concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani, după cum urmează:</p>		



Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>a) în continuarea concediului prevăzut la art. 2 alin. (1);</p> <p>b) oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani, pentru persoanele care au beneficiat de concediul pentru creșterea copilului în baza actelor normative care au reglementat acest drept la data nașterii copilului;</p> <p>c) oricând, începând cu împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, pentru persoanele care nu se încadrează în condițiile prevăzute la lit. a) și b), dar care în ultimele 12 luni înainte de solicitarea acestui concediu au realizat venituri supuse impozitului sau au realizat perioade asimilate definite la art. 2 alin. (1), (5) și (6).</p> <p>(2) Pe perioada concediului prevăzut la alin. (1) se acordă o indemnizație lunară egală cu cuantumul minim al indemnizației stabilit la art. 2 alin. (2).</p> <p>(3) Concediul pentru creșterea copilului, prevăzut la alin. (1), se acordă pe bază de cerere de către angajatorul la care își desfășoară activitatea persoana îndreptățită.</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>(4) În situația persoanelor îndreptățite care realizează venituri profesionale din activități independente sau agricole și care nu lucrează în baza unui contract individual de muncă, concediul reprezintă întreruperea activității în perioada de până la împlinirea de către copilul cu handicap a vârstei de 7 ani.</p> <p>(5) Pe perioada în care o persoană beneficiază de drepturile prevăzute la alin. (1) și (2) se aplică corespunzător prevederile art. 21 și 22.</p> <p>(6) În situația prevăzută la alin. (1) lit. a) și b), condițiile de acordare a concediului pentru îngrijirea copilului se consideră îndeplinite indiferent care dintre părinții firești sau persoanele prevăzute la art. 8 alin. (2) a beneficiat de concediul pentru creșterea copilului.</p> <p><u>ART. 32</u></p> <p>(1) Oricare dintre părinții firești sau persoanele prevăzute la art. 8 alin. (2) care au în întreținere un copil cu dizabilitate beneficiază, după caz, de următoarele drepturi:</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>a) program de lucru redus la 4 ore pentru unul dintre părinți sau pentru persoana aflată în una dintre situațiile prevăzute la art. 8 alin. (2) care se ocupă efectiv de îngrijirea copilului cu dizabilitate (gravă sau accentuată), până la împlinirea de către acesta a vârstei de 18 ani, la solicitarea părintelui, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>b) concedii medicale, acordate în condițiile legii, pentru îngrijirea copilului cu dizabilitate care necesită internare, tratament ambulatoriu sau la domiciliu pentru afecțiuni intercurente, precum și pentru recuperare/reabilitare, până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani;</p> <p>c) sprijin lunar în cuantum de 45% din cuantumul minim al indemnizației stabilit la <u>art. 2</u> alin. (2), acordat persoanei cu dizabilitate gravă sau accentuată care nu realizează alte venituri în afara beneficiilor de asistență socială destinate persoanelor cu dizabilități, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv de 35% din cuantumul minim al indemnizației stabilit la</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p><u>art. 2</u> alin. (2) pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani;</p> <p>d) sprijin lunar în cuantum de 35% din cuantumul minim al indemnizației stabilit la <u>art. 2</u> alin. (2), acordat persoanei care nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului și indemnizației lunare aferente, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv de 15% din cuantumul minim al indemnizației stabilit la <u>art. 2</u> alin. (2) pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani.</p> <p>(2) Persoana cu dizabilitate gravă sau accentuată, care are în întreținere un copil și care nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului și indemnizației lunare aferente, beneficiază de sprijin lunar în cuantum de 45% din cuantumul minim al indemnizației stabilit la <u>art. 2</u> alin. (2) până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv de 15% din cuantumul minim al indemnizației stabilit la <u>art. 2</u> alin. (2) pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 2 și 7 ani.</p> <p>(3) Persoanele prevăzute la alin. (1) lit. c) care realizează venituri după acordarea</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>sprijinului lunar au obligația de a comunica acest fapt agenției teritoriale și beneficiază, din oficiu, de drepturile prevăzute la alin. (1) lit. d).</p> <p>(4) Persoanele care au în plasament sau tutelă un copil cu dizabilitate, inclusiv asistentul maternal, au dreptul la o alocație lunară de plasament, acordată în condițiile <u>Legii nr. 272/2004</u> privind protecția și promovarea drepturilor copilului, cu modificările ulterioare, în quantum majorat cu 50%.</p> <p>(5) Persoanele care se află în situația prevăzută la alin. (1) lit. a) beneficiază de o indemnizație egală cu 50% din quantumul minim al indemnizației stabilit la art. 2 alin. (2).</p> <p><i>Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor:</i></p> <p>ART. 9</p>		

<p style="text-align: center;"><b>Legislația europeană</b> Text directiva</p>	<p style="text-align: center;"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Observații</b></p>
	<p>(1) În situația în care unul sau mai mulți dintre copiii rezultați din sarcini multiple este încadrat într-un grad de handicap, pentru acesta/aceștia, concediul și indemnizația se acordă până la împlinirea de către copil/copii a vârstei de 3 ani, astfel:</p> <p>a) în cazul în care există deja stabilit un drept de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea copilului, prin prelungirea perioadei de acordare dacă cererea de prelungire este depusă înainte de încetarea dreptului anterior;</p> <p>b) în cazul în care încadrarea în handicap se realizează după împlinirea de către copil/copii a vârstei de 2 ani și pentru acesta/aceștia a fost acordat anterior concediul și indemnizația pentru creșterea copilului, prin acordarea unui nou drept de la data încadrării în grad de handicap, dacă cererea este depusă în termen de 60 zile de la această dată;</p> <p>c) prin acordarea unui nou drept de la data depunerii cererii în cazul în care au fost depășite termenele prevăzute la lit. a) și b).</p> <p>(2) În situația prevăzută la alin. (1), indemnizația pentru creșterea copilului se</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>acordă în cuantumul plătit anterior. În cazul în care sunt încadrați în grad de handicap mai mulți copii rezultați în urma unei sarcini multiple, pe lângă indemnizația pentru creșterea copilului în cuantumul prevăzut la art. 2 alin. (2) din ordonanța de urgență se va acorda și suma prevăzută la art. 5 din ordonanța de urgență, în raport cu numărul copiilor.</p> <p><i>Lege nr. 273/2004 privind procedura adopției, republicată, cu modificările și completările ulterioare</i></p> <p><u>ART. 50</u></p> <p>(1) Adoptatorul sau, opțional, oricare dintre soții familiei adoptatoare, care realizează venituri supuse impozitului pe venit, potrivit prevederilor <u>Legii nr. 227/2015</u> privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, din activități salariale și asimilate acestora sau, după caz, din activități independente, drepturi de autor ori activități agricole, denumit în continuare persoană îndreptățită, poate beneficia de un concediu de acomodare cu durata de maximum un an, care include și perioada încredințării</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>copilului în vederea adopției, precum și de o indemnizație lunară.</p> <p>(1<sup>1</sup>) Quantumul indemnizației lunare prevăzute la alin. (1) este de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei emiterii hotărârii judecătorești de încredințare în vederea adopției. Quantumul indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 3,4 la valoarea indicatorului social de referință, iar quantumul maxim al acesteia nu poate depăși valoarea de 8.500 lei.</p> <p>(1<sup>2</sup>) În situația în care persoana care a beneficiat de concediu și indemnizație de acomodare adoptă unul sau mai mulți copii, într-o perioadă de până la 12 luni de la finalizarea concediului de acomodare pentru copilul adoptat anterior, dacă din calculul indemnizației conform alin. (1<sup>1</sup>) rezultă un quantum al indemnizației lunare pentru concediul de acomodare mai mic decât quantumul indemnizației convenite anterior, atunci se acordă indemnizația lunară pentru concediul de acomodare primită pentru copilul adoptat anterior..</p>		



Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>(2) Concediul și indemnizația prevăzute la alin. (1) se acordă pe baza cererii persoanei îndreptățite, la care se anexează certificatul de grefă în baza căruia se execută hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției, documentul care atestă mutarea copilului la adoptator/familia adoptatoare, înregistrat la direcția în a cărei rază administrativ-teritorială a fost protejat copilul, precum și dovada intrării efective în concediu sau a suspendării activității. Cererea se completează potrivit modelului care se aprobă prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi*).</p> <p>(3) Drepturile prevăzute la alin. (1) se stabilesc și se acordă începând cu ziua următoare celei în care a fost pusă în executare hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției.</p> <p>(4) Persoanele îndreptățite cărora li s-au stabilit drepturile prevăzute la alin. (1) nu pot beneficia, în perioada concediului de acomodare, de drepturile acordate în baza art. 2 și 7 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare.		
<p style="text-align: center;">Articolul 6</p> <p style="text-align: center;">Concediul de îngrijitor</p> <p>(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are dreptul la un concediu de îngrijitor de cinci zile lucrătoare pe an. Statele membre pot stabili detalii suplimentare în ceea ce privește domeniul de aplicare și condițiile concediului de îngrijitor în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale. Exercițarea acestui drept poate fi condiționată de prezentarea unor dovezi adecvate în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale.</p>	<p><b>OUG 158/2005</b> – privind concediile și indemnizațiile de asig soc de san</p> <p>ART. 26</p> <p>(1) Asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.</p> <p>(1<sup>1</sup>) În cazul copilului cu afecțiuni grave, asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 16 ani.</p> <p>ART. 27</p> <p>(1) Beneficiază de indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav, opțional, unul dintre părinți, dacă solicitantul îndeplinește condițiile de stagiu de cotizare prevăzute la art. 7.</p>	<p><b>Codul muncii</b></p> <p><i>Dupa art. 152 se introduce un nou articol, art. 152<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</i></p> <p>”(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor cu o durată de cel puțin 5 zile lucrătoare, la solicitarea scrisă a salariatului.</p> <p>(2) Probleme medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor, se stabilesc prin ordin comun al Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și Ministerul Sănătății”.</p>	<p>Nu este reglementat de legislația în vigoare</p> <p>Transpunerea se va face prin modificarea Codului Muncii</p>

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>(2) Beneficiază de aceleași drepturi, dacă îndeplinește condițiile cerute de prezenta ordonanță de urgență pentru acordarea acestora, și asiguratul care, în condițiile legii, a adoptat, a fost numit tutore, căruia i s-au încredințat copiii în vederea adopției sau i-au fost dați în plasament.</p> <p>ART. 27<sup>1</sup></p> <p>(1) Persoanele prevăzute la art. 27 beneficiază de concediu medical pentru îngrijirea copilului bolnav dacă însoțesc copilul la tratament pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene sau pe teritoriul altui stat care nu este membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene.</p> <p><i>HG nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p>ART. 24</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>(1) În afara concediului de odihnă, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:</p> <p>a) căsătoria salariatului - 5 zile;</p> <p>b) nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile;</p> <p>c) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile.</p> <p>(2) Concediul plătit, prevăzut la alin. (1), se acordă, la cererea solicitantului, de conducerea unității. Indemnizațiile cuvenite se stabilesc potrivit art. 7 alin. (1).</p> <p>ART. 25</p> <p>(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:</p> <p>a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;</p> <p>b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.</p> <p>(3) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1) și (2), pe durate stabilite prin acordul părților.</p> <p>ART. 26</p> <p>(1) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.</p> <p>(2) Concediile fără plată acordate în condițiile art. 25 alin. (1) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p><i>Legea 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului și a 2 zile pentru 3 sau mai mulți copii.</i></p> <p>ART. 1</p> <p>(1) Ziua lucrătoare liberă pentru îngrijirea sănătății copilului, denumită în continuare liberul, se acordă în condițiile prevăzute de prezenta lege, în scopul de a asigura posibilitatea părinților sau reprezentanților legali ai copilului de a verifica anual starea de sănătate a acestuia.</p> <p>(2) Titularii dreptului la liber sunt părinții, respectiv reprezentanții legali ai copilului, asigurați în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat.</p> <p>(3) Persoanele prevăzute la alin. (2) au dreptul la liber, în condițiile prevăzute de prezenta lege, pentru îngrijirea sănătății copilului, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale aferente.</p> <p>ART. 3</p> <p>(2) Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul. Codul muncii- art.153 concedii fara plata		
(2) Statele membre pot acorda concediul de îngrijitor pe o perioadă de referință, alta decât un an, pentru fiecare persoană care are nevoie de îngrijire sau sprijin sau pentru fiecare caz.			Apreciez că reglementarea prevede un drept al SM, de care acesta se poate prevala, ci nu o prevedere obligatorie a fi transpusă.
<p>Articolul 7</p> <p>Absența de la locul de muncă din motive de forță majoră</p> <p>Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are dreptul de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră în situații de urgență familială, în caz de boală sau de accident care face indispensabilă prezența imediată a lucrătorului. Statele membre pot limita dreptul fiecărui lucrător de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră la o anumită</p>	<p><i>OUG 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asig sociale de sănătate, cu modificările și completările sociale</i></p> <p>Îngrijire copil bolnav</p> <p><i>HG nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile</i></p>	<p><i>Codul muncii</i></p> <p><i>După art. 152<sup>1</sup> se introduce un nou articol, art. 152<sup>2</sup>, cu următorul cuprins:</i></p> <p>”(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac</p>	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
<p>perioadă în fiecare an sau pentru fiecare caz sau ambele.</p>	<p><i>bugetare, cu modificările și completările ulterioare.</i></p> <p>Legea 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului și a 2 zile pentru 3 sau mai multi copii.</p> <p><i>Codul muncii</i></p> <p>ART.153</p> <p>(1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.</p> <p>(2) Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.</p>	<p>indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.</p> <p>(2) Angajatorul și salariatul stabilesc modalitatea de recuperare a perioadei precizată la alin. (1), de comun acord.</p>	
<p>Articolul 8</p> <p>Remunerație sau indemnizație</p> <p>(1) În conformitate cu circumstanțele naționale, cum ar fi dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale și ținând seama de competențele delegate partenerilor sociali, statele membre se asigură că lucrătorii care își exercită drepturile la concediu prevăzute la articolul 4 alineatul (1) sau la articolul 5 alineatul (2) <u>primesc o remunerație sau o</u></p>	<p><b>Legea nr. 210/1999</b> privind concediul de paternitate;</p> <p>ART. 2</p> <p>(3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.</p> <p>(4) Pentru personalul prevăzut la alin. (1<sup>1</sup>), drepturile salariale cuvenite pe perioada</p>		<p>Prevedere transpusă integral în legislația națională în vigoare.</p>



Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
<p><b>indemnizație</b> în conformitate cu alineatele (2) și (3) de la prezentul articol.</p>	<p><i>concediului paternal se stabilesc potrivit dispozițiilor legale privind salarizarea acestor categorii de personal.</i></p> <p><b>Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999;</b></p> <p>ART. 4</p> <p>(1) Indemnizația pentru concediul paternal plătit, egală cu salariul aferent zilelor lucrătoare respective, potrivit prevederilor art. 2 alin. (3) din lege, se calculează pe baza salariului brut realizat, incluzând sporurile și adaosurile la salariul de bază.</p> <p>(2) Indemnizația prevăzută la alin. (1) se plătește din fondul de salarii al unității și se include în veniturile impozabile ale salariatului.</p> <p><b>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea</b></p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>copiilor, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>ART. 2</p> <p>(2) Cuantumul indemnizației lunare prevăzute la alin. (1) este de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului. Cuantumul minim al indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință, iar cuantumul maxim al acesteia nu poate depăși valoarea de 8.500 lei.</p> <p><b>Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;</b></p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
<p>(2) În ceea ce privește concediul de paternitate astfel cum este menționat la articolul 4 alineatul (1), o astfel de remunerație sau indemnizație asigură un venit cel puțin echivalent cu cel pe care lucrătorul respectiv l-ar primi în cazul întreruperii activităților sale pe motive legate de starea sa de sănătate, în limita unui plafon stabilit în dreptul intern. Statele membre pot condiționa dreptul la remunerație sau indemnizație de existența unor perioade de muncă anterioare, de maximum șase luni în perioada imediat anterioară datei preconizate a nașterii copilului.</p>	<p><i>Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p>ART. 2</p> <p>(3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.</p> <p>(4) Pentru personalul prevăzut la alin. (1<sup>^</sup>), drepturile salariale cuvenite pe perioada concediului paternal se stabilesc potrivit dispozițiilor legale privind salarizarea acestor categorii de personal.</p> <p><b>Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999</b></p> <p>ART. 4</p> <p>(1) Indemnizația pentru concediul paternal plătit, egală cu salariul aferent zilelor lucrătoare respective, potrivit prevederilor art. 2 alin. (3) din lege, se calculează pe baza</p>		<p>Prevedere transpusă integral în legislația națională în vigoare.</p> <p>Indemnizația acordată pe perioada concediului paternal, corespunde, în prezent, nivelului prevăzut de directivă.</p>

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>salariului brut realizat, incluzând sporurile și adaosurile la salariul de bază.</p> <p>(2) Indemnizația prevăzută la alin. (1) se plătește din fondul de salarii al unității și se include în veniturile impozabile ale salariatului.</p>		
<p>(3) În ceea ce privește concediul pentru creșterea copilului astfel cum este menționat la articolul 5 alineatul (2), o astfel de remunerație sau indemnizație este stabilită de statul membru sau de partenerii sociali și se stabilește astfel încât să faciliteze efectuarea concediului pentru creșterea copilului de către ambii părinți.</p>	<p><b><i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i></b></p> <p>Art. 2 alin. (2)</p> <p>Cuquantumul indemnizației lunare prevăzute la alin. (1) este de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului. Cuquantumul minim al indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință, iar cuquantumul maxim al acesteia nu poate depăși valoarea de 8.500 lei.</p>		<p>Prevedere transpusă integral în legislația națională în vigoare.</p>

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<i>Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor</i>		
<p>Articolul 9</p> <p>Formule flexibile de lucru</p> <p>(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii cu copii de până la o anumită vârstă, de cel puțin opt ani, precum și îngrijitorii, au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopuri de îngrijire. Durata unor astfel de formule flexibile de lucru poate fi supusă unor limitări rezonabile.</p>	<p><i>Codul Muncii</i> ART. 118*)</p> <p>(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.</p> <p>(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.</p> <p>(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.</p>	<p><i>Codul muncii</i></p> <p><b>Alineatul (1) al articolului 118 se completează și va avea următorul conținut:</b></p> <p>”(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru salariați, inclusiv pentru îngrijitori, cu acordul sau la solicitarea salariatului sau îngrijitorului, care pot avea o durată limitată în timp”.</p> <p><i>Codul administrativ</i></p> <p>La art. 374, după alin. (2) se introduce nouă noi alineate, alin.</p>	<p>Prevederea de la art. 9 alin. (1) din directiva este mai restrictivă decât cea de la art. 118 alin. (1) din Codul Muncii.</p>

<p>Legislația europeană</p> <p>Text directiva</p>	<p>Legislația națională în vigoare</p>	<p>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</p>	<p>Observații</p>
	<p>(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114.</p> <p>ART. 108</p> <p>(1) Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.</p> <p>(2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.</p> <p><b>Legea 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă:</b></p> <p>ART. 2</p> <p>În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:</p> <p>a) telemuncă - 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,</p>	<p>(3) – alin. (11), cu următorul cuprins:</p> <p>”(3) Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici se pot exercita și în regim de telemuncă, în condițiile prevăzute de prezentul cod, precum și în regim de muncă la domiciliu, potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(4) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice pot stabili prin act administrativ și alte moduri de organizare flexibilă a timpului de lucru, potrivit art. 1531 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(5) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se realizează ca urmare a aprobării de către conducătorul autorității sau instituției publice a solicitării funcționarului public.</p> <p>(6) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice stabilesc prin act administrativ structurile din cadrul acestora, activitățile,</p>	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>folosind tehnologia informației și comunicațiilor;</p> <p>b) telesalariat - orice salariat care desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la lit. a).</p> <p>ART. 3</p> <p>(1) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al 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.</p>	<p>precum și posturile pentru care se poate acorda telemunca.</p> <p>(7) Durata activității de telemuncă nu poate depăși 5 zile pe lună.</p> <p>(8) Activitatea în regim de telemuncă se poate acorda pentru:</p> <p>a) funcționarii publici care au copii până la vârsta de 11 ani;</p> <p>b) funcționarii publici care acordă îngrijire unei rude cu care locuiește în aceeași gospodărie;</p> <p>c) funcționarii publici care au o stare de sănătate care nu le permite deplasarea la sediul autorității sau instituției publice, din cauze determinate de unele boli grave, ori în situație de gravitate, dovedite prin adeverință medicală;</p> <p>d) funcționarii publici care desfășoară activitate dintre cele stabilite de conducătorul autorității sau instituției publice ca putând fi realizate în regim de telemuncă.</p> <p>(9) Funcționarii publici care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:</p>	

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
		<p>a) să dispună la domiciliu de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului;</p> <p>b) să răspundă la orice solicitări referitoare la activitatea profesională, transmisă prin mijloace de comunicare la distanță primite de la superiorii ierarhici, în timpul programului de lucru.</p> <p>c) să respecte normele cuprinse în Regulamentul de organizare și funcționare al instituției, Regulamentul intern, normele cu privire la protecția datelor cu caracter personal și alte norme și proceduri specifice aplicabile, după caz;</p> <p>(10) Angajatorii la nivelul cărora există funcționari publici care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:</p> <p>a) verifică activitatea funcționarilor publici, în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor;</p> <p>b) asigură modalitatea de evidențiere a orelor de muncă</p>	



Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
		<p>prestate în regim de telemuncă de către funcționarii publici;</p> <p>c) se asigură că funcționarii publici dețin mijloacele aferente tehnologiei informației și/sau comunicațiilor și echipamentele de muncă funcționale, sigure și necesare prestării muncii;</p> <p>d) se asigură că funcționarii publici primesc o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub forma de informații și instrucțiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor.</p> <p>(11) Pe durata exercitării activității de telemuncă sau a muncii la domiciliu, funcționarii publici beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, mai puțin sporul pentru condiții vătămătoare de muncă."</p> <p><b>După articolul 374 se introduce un nou articol, art. 374<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:</b></p> <p>"În aplicarea prevederilor art. 374 alin. (3) – (11), în termen de maximum 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei</p>	

<p align="center"><b>Legislația europeană</b> <b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
		<p>legi, la nivelul autorităților și instituțiilor publice se aprobă proceduri pentru desfășurarea activității de telemuncă, respectiv pentru desfășurarea muncii la domiciliu, care cuprind cel puțin următoarele aspecte:</p> <p>a) formatul cererii de telemuncă, respectiv a cererii de muncă la domiciliu;</p> <p>b) mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor în regim de telemuncă, respectiv de muncă la domiciliu, ce le revin funcționarilor publici potrivit fișelor de post (inclusiv, dar fără a se limita la: telefon; calculator desktop sau laptop; acces la Internet; semnătura electronică; acces securizat la distanță la sistemele IT, sistemul de e-mail și la resursele documentare ale instituției utilizate la nivelul compartimentului unde angajații își desfășoară activitatea ori alte resurse și informații necesare pentru îndeplinirea activității, după caz);</p> <p>c) mecanismele doveditoare, de raportare și de monitorizare a</p>	

<p>Legislația europeană</p> <p>Text directiva</p>	<p>Legislația națională în vigoare</p>	<p>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</p>	<p>Observații</p>
		<p>activității în regim de telemuncă, respectiv de muncă la domiciliu”.</p>	
<p>(2) Angajatorii iau în considerare solicitările de formule flexibile de lucru astfel cum sunt menționate la alineatul (1) și răspund acestor solicitări, într-un termen rezonabil, ținând cont atât de propriile necesități, cât și de necesitățile lucrătorului. Angajatorii motivează orice refuz al unei astfel de solicitări sau orice amânare a acestor formule.</p>		<p><b>După alineatul (4) al articolului 118, se introduc trei noi alineate, alin. (5), alin. (6) și alin. (7), cu următorul cuprins:</b></p> <p>”(5) Angajatorii analizează solicitarea angajatului în termen de maxim trei zile lucrătoare de la înaintarea solicitării de către acesta.</p> <p>(6) Orice refuz a solicitării prevăzută la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator.</p>	
<p>(3) Atunci când formulele flexibile de lucru astfel cum sunt menționate la alineatul (1) au o durată limitată, lucrătorul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Lucrătorul are, de asemenea, dreptul de a solicita revenirea la programul de muncă inițial înainte de încheierea perioadei convenite, atunci când acest lucru este justificat de o schimbare a circumstanțelor. Angajatorul examinează solicitările de revenire anticipată la programul de muncă inițial și răspunde acestor</p>		<p>(7) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite,</p>	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
solicitări ținând cont atât de propriile necesități, cât și de necesitățile lucrătorului.		în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat”.	
(4) Statele membre pot să condiționeze dreptul de a solicita formule flexibile de lucru de o cerință privind perioada de muncă sau de o cerință privind vechimea în muncă, de maximum șase luni. În cazul unor contracte pe durată determinată succesive, în sensul Directivei 1999/70/CE, cu același angajator, pentru calcularea cerinței privind perioada se ia în considerare suma acestor contracte.			<b>Reglementarea prevede un drept al SM, de care acesta se poate prevala, ci nu o prevedere obligatorie a fi transpusă.</b>
<p>Articolul 10</p> <p>Drepturi în ceea ce privește încadrarea în muncă</p> <p>(1) Drepturile care au fost dobândite sau sunt în curs de a fi dobândite de lucrători la data la care începe concediul menționat la articolele 4, 5 și 6 sau absența de la locul de muncă prevăzută la articolul 7 se mențin până la sfârșitul respectivului concediu sau al respectivei absențe de la locul de muncă. La sfârșitul respectivului concediu sau al respectivei absențe de la locul de muncă, se aplică aceste drepturi, inclusiv orice</p>	<p><i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p>Art. 10</p> <p>(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.</p>	<p><b>Codul muncii</b></p> <p><b>La art. 51 după alin. (2) se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:</b></p> <p>”(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) sau în cazul concediului de îngrijitor ori în cazul absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152<sup>2</sup>, se mențin pe toată</p>	<p>Nu există astfel de reglementări în legislația care reglementează concediul de paternitate.</p> <p>Proiect de lege inițiat de MMSS pentru modificarea <i>Legeii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare</i></p>

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
<p>modificare rezultată din dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale.</p> <p><i>Considerentul 38</i></p> <p><i>Formulele de concediu au fost concepute pentru a sprijini lucrătorii care sunt părinți și îngrijitorii pe parcursul unei perioade de timp specifice și urmăresc menținerea și promovarea atașamentului lor continuu față de piața muncii. Prin urmare, este oportun să se prevadă în mod expres protecția drepturilor de muncă ale lucrătorilor care efectuează concedii de tipul celor ce intră sub incidența prezentei directive. Prezenta directivă protejează, în special, dreptul lucrătorilor de a reveni la același post sau la un post echivalent în urma efectuării unui astfel de concediu și dreptul de a nu suferi niciun dezavantaj în ceea ce privește condițiile contractului de muncă sau ale raportului de muncă ca urmare a efectuării unui astfel de concediu. Lucrătorii ar trebui să poată beneficia în continuare de drepturile aplicabile deja dobândite sau în curs de a fi dobândite, până la sfârșitul acestui concediu</i></p>		durata concediului, respectiv absentării”.	MMSS -Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin hotărârea Guvernului nr. 244/2000

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p><i>Codul muncii</i></p> <p>ART. 50</p> <p>Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:</p> <p>f) forță majoră;</p> <p>ART. 51</p> <p>(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:</p> <p>a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;</p> <p>b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;</p> <p>c) concediu paternal;</p> <p>.....</p> <p>g) concediu de acomodare.</p> <p>.....</p>		

<p>Legislația europeană</p> <p>Text directiva</p>	<p>Legislația națională în vigoare</p>	<p>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</p>	<p>Observații</p>
	<p>ART. 49</p> <p>.....</p> <p>(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator. (3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.</p> <p>.....</p> <p>ART. 145</p> <p>(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.</p> <p>(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.</p> <p>(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.</p> <p>(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.</p> <p>(5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.</p> <p>(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.</p> <p><b>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea</b></p>		



Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p><b>copiilor, cu modificările și completările ulterioare;</b></p> <p><u>ART. 21</u></p> <p>(1) În perioada în care beneficiază de indemnizația prevăzută la art. 2 alin. (1), respectiv la art. 5 și art. 9 alin. (4) și (5), persoana îndreptățită <u>are calitatea de asigurat în sistemul asigurărilor sociale de sănătate, fără plata contribuției</u> de asigurări sociale de sănătate, în condițiile prevăzute de art. 154 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(2) Perioada în care o persoană beneficiază de indemnizația prevăzută la art. 2 alin. (1), respectiv la art. 5 și art. 9 alin. (4) și (5) <u>constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate</u> prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(3) La stabilirea cuantumului indemnizațiilor de asigurări sociale de</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>sănătate se ia în calcul valoarea indemnizației pentru creșterea copilului.</p> <p><u>ART. 22</u></p> <p>(1) Perioada în care o persoană beneficiază de drepturile prevăzute la art. 2 alin. (1), respectiv la art. 5 și art. 9 alin. (4) și (5) <u>constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii drepturilor de pensie în sistemul public și a drepturilor stabilite de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.</u></p> <p>(2) Perioada concediului pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) <u>constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.</u></p> <p><u>ART. 25</u></p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>(1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) și la art. 11 alin. (1) lit. a). Perioada de acordare se stabilește de comun acord cu angajatul.</p> <p>(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:</p> <p>a) salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;</p> <p>b) salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserție prevăzut la art. 7 alin. (1);</p> <p>c) salariatei/salariatului care se află în concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 11 alin. (1) lit. a).</p> <p><b>(3) Interdicția prevăzută la alin. (2) se extinde, o singură dată, cu 6 luni, după revenirea definitivă a salariatei/salariatului în unitate.</b></p> <p>(4) Prevederile alin. (2) și (3) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>falimentului angajatorului, în condițiile legii.</p> <p><b>Legea 202/2002 -AV</b></p> <p><b>CAPITOLUL II - Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii</b></p> <p>ART. 10</p> <p>(6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:</p> <p>a) salariată este gravidă sau se află în concediu de maternitate;</p> <p>b) salariată/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;</p> <p>c) salariatul se află în concediu paternal.</p>		
<p>(2) Statele membre se asigură că la sfârșitul concediului prevăzut la articolele 4, 5 și 6, <u>lucrătorii au dreptul de a reveni pe locul lor de muncă sau pe un loc echivalent în condiții care nu le sunt mai puțin favorabile și au dreptul de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de</u></p>	<p><i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i></p>		<p>Transpunere parțială. Transpunerea totală va fi realizată prin modificarea <i>Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată,</i></p>

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
<p><u>muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.</u></p>	<p><u>CAPITOLUL II - Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii</u></p> <p><u>ART. 10(8)</u> La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.</p> <p>(9) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8), salariata/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare</p>		<p><i>cu modificările și completările ulterioare</i></p> <p><u>ART. 10</u></p> <p>(8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, <del>sau</del> a concediului paternal <b>sau a concediului de îngrijitor</b>, salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.</p>

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
<p>(3) Statele membre <u>definesc statutul contractului sau al raportului de muncă</u> pe perioada concediului prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau a absenței de la locul de muncă prevăzută la articolul 7, inclusiv în ceea ce privește drepturile la prestații de securitate socială, printre care contribuțiile la sistemul de pensii, asigurând în același timp menținerea raportului de muncă pe parcursul acestei perioade.</p>	<p><b>Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare</b></p> <p>ART. 50</p> <p><i>Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:</i></p> <p>.....</p> <p>f) forță majoră;</p> <p>.....</p> <p>ART. 51</p> <p><i>(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:</i></p> <p>a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;</p> <p>b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;</p> <p>c) concediu paternal;</p>	<p><b>Codul muncii</b></p> <p><b>Alineatul (4) al art. 145 se modifică și va avea următorul cuprins:</b></p> <p>”(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de paternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor, absența de la locul de muncă în condițiile art. 152<sup>2</sup>, se consideră perioade de activitate prestată”.</p>	<p>Nu există astfel de reglementări în legislația care reglementează concediul de paternitate. Vor fi incluse în proiectul de modificare a Legii nr. 210/1999.</p> <p>La nivelul MMSS -Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal;</p> <p>La nivelul MMSS - Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 244/2000;</p>

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>.....</p> <p><i>g) concediu de acomodare.</i></p> <p>.....</p> <p><b>ART. 49</b></p> <p>.....</p> <p><i>(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.</i></p> <p><i>(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.</i></p> <p>.....</p> <p><b>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;</b></p> <p><u>ART. 21</u></p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>(1) În perioada în care beneficiază de indemnizația prevăzută la art. 2 alin. (1), respectiv la art. 5 și art. 9 alin. (4) și (5), <u>persoana îndreptățită are calitatea de asigurat în sistemul asigurărilor sociale de sănătate, fără plata contribuției de asigurări sociale de sănătate, în condițiile prevăzute de art. 154 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.</u></p> <p>(2) Perioada în care o persoană beneficiază de indemnizația prevăzută la art. 2 alin. (1), respectiv la art. 5 și art. 9 alin. (4) și (5) <u>constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.</u></p> <p>(3) La stabilirea cuantumului indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate se ia în calcul valoarea indemnizației pentru creșterea copilului.</p> <p><u>ART. 22</u></p> <p>(1) Perioada în care o persoană beneficiază de drepturile prevăzute la art. 2 alin. (1),</p>		



Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>respectiv la art. 5 și art. 9 alin. (4) și (5) <u>constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii drepturilor de pensie în sistemul public și a drepturilor stabilite de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru somaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.</u></p> <p>(2) Perioada concediului pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) <u>constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.</u></p> <p><i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p>CAPITOLUL II - Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>ART. 10</p> <p>(6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:</p> <p>a) salariaata este gravidă sau se află în concediu de maternitate;</p> <p>b) salariaata/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;</p> <p>c) salariatul se află în concediu paternal.</p> <p>(8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariaata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.</p>		

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
<p align="center">Articolul 11</p> <p align="center">Discriminare</p> <p>Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau o absență de la locul de muncă prevăzută la articolul 7 sau pe motiv că și-au exercitat drepturile prevăzute la articolul 9.</p>	<p><i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p><u>ART. 10</u></p> <p>(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.</p> <p><i>Codul muncii</i></p> <p>ART. 5</p> <p>(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.</p> <p>(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune</p>	<p><i>Codul muncii</i></p> <p>După alineatul 9 al articolul 5, se introduce un nou alineat, <b>alin. 10</b>, cu următorul cuprins”</p> <p>(10) Orice tratament defavorabil al salariaților datorat solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile stipulate la art. 39 alin.(1) din lege, este interzis”.</p>	<p>Proiect de Lege de modificare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</p>

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>politică, <u>situație sau responsabilitate familială</u>, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.</p> <p>(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.</p> <p>(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca</p>		

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
	<p>scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.</p> <p>(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.</p> <p>(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.</p> <p>(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.		
<p>Articolul 12</p> <p>Protecția împotriva concedierii și sarcina probei</p> <p>(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a <u>interzice concedierea și orice pregătiri în vederea concedierii lucrătorilor</u> pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru menționate la articolul 9.</p>	<p><b><i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i></b></p> <p><b><u>ART. 25</u></b></p> <p>(1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) și la art. 11 alin. (1) lit. a). Perioada de acordare se stabilește de comun acord cu angajatul.</p> <p>(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:</p>		<p>Transpunere parțială. Nu există reglementări pentru concediul de îngrijitor prevăzut la art. 6.</p> <p>Sunt necesare completări ale Legii nr. 210/1999 cu reglementări privind interdicția de concediere a lucrătorului după revenirea din concediul de paternitate.</p> <p>La nivelul MMSS - Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal;</p>

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>a) salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;</p> <p>b) salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserție prevăzut la art. 7 alin. (1);</p> <p>c) salariatei/salariatului care se află în concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 11 alin. (1) lit. a).</p> <p><b>(3) Interdicția prevăzută la alin. (2) se extinde, o singură dată, cu 6 luni, după revenirea definitivă a salariatei/salariatului în unitate.</b></p> <p>(4) Prevederile alin. (2) și (3) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.</p> <p>(5) În situația prevăzută la art. 7 alin. (2), salariața/salariatul are obligația de a anunța, în scris, angajatorul cu cel puțin 30 de zile înainte intenția de reluare a raportului de muncă sau de serviciu.</p>	<p><i>Codul muncii</i></p> <p><b>La art. 60 alin. (1) după litera h) se introduce o nouă literă, lit. i) cu următorul cuprins:</b></p> <p>”ART. 60</p> <p>”i) <i>pe durata efectuării concediului de paternitate, concediului pentru creșterea copilului și concediului de îngrijitor sau absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152<sup>2</sup>”.</i></p>	<p>Proiect de Hotărâre de Guvern pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 244/2000</p> <p>Proiect de Lege de modificare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările.</p>

<p>Legislația europeană</p> <p>Text directiva</p>	<p>Legislația națională în vigoare</p>	<p>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</p>	<p>Observații</p>
	<p>(6) Este interzis angajatorului să restricționeze accesul salariatei/salariatului la acordarea stimulentei de inserție prevăzută la art. 7 alin. (2), dacă aceasta/acesta și-a îndeplinit obligația prevăzută la alin. (5).</p> <p>Legea 202/2002</p> <p><u>ART. 10</u></p> <p><u>(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.</u></p> <p>(6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:</p> <p>a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;</p> <p>b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;</p> <p>c) salariatul se află în concediu paternal.</p>		



<p>Legislația europeană Text directiva</p>	<p>Legislația națională în vigoare</p>	<p>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</p>	<p>Observații</p>
	<p><i>Codul muncii</i></p> <p>Art 60</p> <p>(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:</p> <p>....</p> <p>e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;</p> <p>f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;</p> <p>.....</p>		
<p>(2) Lucrătorii care consideră că au fost concediați pe motiv că au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 sau că</p>		<p><i>La art. 62 după alin. (2) se introduc două noi alineate,</i></p>	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
<p>și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru astfel cum sunt menționate la articolul 9 pot solicita angajatorului să furnizeze motivele întemeiate pentru concediere. În ceea ce privește concedierea unui lucrător care a solicitat sau a efectuat un concediu prevăzut la articolul 4, 5 sau 6, angajatorul prezintă motivele pentru concediere în scris.</p>		<p><i>alin. (3) și alin. (4), cu următorul conținut:</i></p> <p>” (3) Salariații care consideră că au fost concediați pe motiv că au solicitat concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului sau concediul de îngrijitor, ori ca urmare a absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152<sup>2</sup>, pot solicita angajatorului să furnizeze, în scris, motivele întemeiate pentru concediere.</p> <p>(4) În cazul concedierii unui salariat care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului sau concediul de îngrijitor, decizia de concediere se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța</p>	

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
		judecătorească la care se contestă”.	
<p>(3) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când lucrătorii care consideră că au fost concediați pe motiv că au solicitat sau au efectuat un concediu prevăzut la articolele 4, 5 și 6 probează, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități competente, fapte pe baza cărora se poate prezuma că au fost concediați din astfel de motive, sarcina de a proba că concedierea s-a întemeiat pe alte motive îi revine angajatorului.</p>	<p><b>Legea 202/2002</b> <u>CAPITOLUL VI - Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex</u> <u>ART. 30</u> (1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă. (2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât</p>		Prevedere transpusă integral prin art.272 din Codul muncii

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
	<p>să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.</p> <p><u>ART. 35</u></p> <p>(1) Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări directe ori indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați.</p> <p>(2) Sindicatele sau organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>de tratament între femei și bărbați pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.</p> <p><i>Codul muncii</i></p> <p>ART. 272</p> <p>Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare;</p>		
(4) Alineatul (3) nu împiedică statele membre să stabilească un regim probatoriu mai favorabil lucrătorilor.	<p><i>Codul muncii</i></p> <p>ART. 272</p> <p>Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare;</p>		
(5) Statele membre nu sunt obligate să aplice alineatul (3) în cazul procedurilor unde investigarea faptelor cauzei revine instanței sau organismului competent.			

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
(6) Alineatul (3) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția unor prevederi contrare ale statelor membre.	<p><b>Legea 135/2010 Codul de procedură penală</b></p> <p>Art. 99 Sarcina probei</p> <p>(1) În acțiunea penală sarcina probei aparține în principal procurorului, iar în acțiunea civilă, părții civile ori, după caz, procurorului care exercită acțiunea civilă în cazul în care persoana vătămată este lipsită de capacitate de exercițiu sau are capacitate de exercițiu restrânsă.</p> <p>(2) Suspectul sau inculpatul beneficiază de prezumția de nevinovăție, nefiind obligat să își dovedească nevinovăția, și are dreptul de a nu contribui la propria acuzare.</p> <p>(3) În procesul penal, persoana vătămată, suspectul și părțile au dreptul de a propune organelor judiciare administrarea de probe.</p>		
<p>Articolul 13</p> <p>Sanctiuni</p> <p>Statele membre adoptă regimul sancțiunilor care se aplică în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau a dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare</p>	<p><b>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010</b> privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p><u>ART. 26</u></p>		<p>Transpunere parțială.</p> <p>Sunt necesare completări ale Legii nr. 210/1999 cu reglementări privind sancțiunile în cazul nerespectării preverilor</p>

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
<p>care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile trebuie să fie efective, proporționale și cu efect de descurajare.</p>	<p>(1) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 5.000 lei nerespectarea de către primar a prevederilor art. 14 alin. (2) și art. 19 alin. (2).</p> <p>(2) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei nerespectarea de către angajator a prevederilor art. 25.</p> <p>(3) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 500 lei la 2.000 lei nerespectarea de către beneficiari a prevederilor art. 19 alin. (1).</p> <p>(4) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la alin. (1) - (3) se fac de către inspectorii sociali.</p> <p>(5) Constatarea contravențiilor se poate efectua și de către celelalte organe de control ale Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, în cadrul controalelor de fond sau tematice proprii dispuse de ministrul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, conform atribuțiilor prevăzute la art. 3 alin. (1) lit. e) din Hotărârea Guvernului nr. 344/2014*) privind organizarea și</p>	<p align="center"><i>Codul muncii</i></p>	<p>legislației naționale care transpun prevederile directivei.</p> <p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal;</p>

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>funcționarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, precum și pentru modificarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p><b>Legea nr. 53/2003</b> privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>ART. 260</p> <p>(1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:</p> <p>.....</p> <p>d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;</p> <p>.....</p> <p>r) nerespectarea dispozițiilor art. 5 alin. (2) - (9) și ale art. 59 lit. a), cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei.</p> <p><i>(Art.5- (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.</i></p> <p><i>(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de</i></p>	<p><b>La articolul 260, după litera s) se introduce trei noi litere, lit. ș), lit. ț) și lit. Ț), cu următorul cuprins:</b></p> <p>“ș) Încălcarea de către angajați a obligației prevăzute la art. 107<sup>2</sup> alin. (3), cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 de lei pentru fiecare element cu privire la care nu a fost îndeplinită obligația de informare.”</p> <p>t) neacordarea concediului de îngrijitor salariaților care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 152<sup>1</sup>, art.153<sup>2</sup>, cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 de lei.</p> <p>ț) încălcarea obligației prevăzută la art. 153<sup>2</sup>, cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 de lei.</p>	



<p>Legislația europeană</p> <p>Text directiva</p>	<p>Legislația națională în vigoare</p>	<p>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</p>	<p>Observații</p>
	<p>victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, <b>situație sau responsabilitate familială</b>, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.</p> <p>(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.</p> <p>(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare.</p> <p>(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.</p> <p>(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.</p> <p>(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p><i>încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.</i></p> <p><i>(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.</i></p> <p><i>.....)</i></p> <p><i>(ART. 59 Este interzisă concedierea salariaților:</i></p> <p><i>a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;</i></p> <p><i>b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale)</i></p> <p><b><i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i></b></p> <p><b><u>CAPITOLUL VII</u> - Control, constatare și sancționare</b></p> <p><b><u>ART. 37</u></b></p> <p><b>(1) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 10.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în</b></p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune, încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1), (1 <sup>1</sup> ) și (2) - (4), art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) - (4), (6), (8) și (9), art. 11 - 22 și art. 29.		
<p>Articolul 14</p> <p>Protecția împotriva tratamentului sau consecințelor nefavorabile</p> <p>Statele membre introduc măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor, inclusiv a lucrătorilor care sunt reprezentanți ai angajaților, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului sau împotriva oricăror consecințe nefavorabile rezultând în urma unei plângeri depuse în cadrul întreprinderii sau în urma oricărei proceduri judiciare cu scopul de a asigura respectarea cerințelor stabilite în prezenta directivă.</p>	<p><i>Codul muncii</i></p> <p>Art.5- (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.</p> <p>(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, <i>situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală</i>, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.</p> <p>(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.</p> <p>(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.</p> <p>(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.</p> <p>(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.</p> <p>(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p><b>principiului tratamentului egal și al nediscriminării.</b></p> <p>(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.</p> <p>.....)</p> <p><b>ART. 59 Este interzisă concedierea salariaților:</b></p> <p>a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, <b>apartenență ori activitate sindicală</b>, apartenență la o categorie defavorizată;</p> <p>b) <b>pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale)</b></p> <p><b>ART. 60</b></p> <p>(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:</p> <p>.....</p> <p>g) *) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere</p>		

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
	<p>disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;</p> <p>ART. 220</p> <p>(1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.</p> <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>ART. 226</p> <p>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.</p> <p>Regulamentul intern</p> <p>ART. 242</p> <p>Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:</p> <p>.....</p> <p>b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;</p>		

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
	<p>c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;</p> <p>d) procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;</p> <p>.....</p> <p><b>Legea dialogului socia 62/2011</b></p> <p>ART. 10</p> <p>(1) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală.</p> <p>(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și funcționarilor publici cu statut special.</p> <p><i>OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:</i></p> <p>Art (2)</p> <p>(2) Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers,</p>		

Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.</p> <p><i>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p><u>ART. 26</u></p> <p>(1) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 5.000 lei nerespectarea de către primar a prevederilor art. 14 alin. (2) și art. 19 alin. (2).</p> <p>(2) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei nerespectarea de către angajator a prevederilor art. 25.</p> <p>(3) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 500 lei la 2.000 lei nerespectarea de către beneficiari a prevederilor art. 19 alin. (1).</p>		



Legislația europeană Text directiva	Legislația națională în vigoare	Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente	Observații
	<p>(4) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la alin. (1) - (3) se fac de către inspectorii sociali.</p> <p>(5) Constatarea contravențiilor se poate efectua și de către celelalte organe de control ale Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, în cadrul controalelor de fond sau tematice proprii dispuse de ministrul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, conform atribuțiilor prevăzute la art. 3 alin. (1) lit. e) din Hotărârea Guvernului nr. 344/2014*) privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, precum și pentru modificarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p><i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p>ART. 12</p> <p>(1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv</p>		

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
	<p>concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 30 alin. (2), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.</p> <p>(2) Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător membrilor organizației sindicale, reprezentanților salariaților sau oricărui alt salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit dispozițiilor art. 30 alin. (1).</p>		
<p align="center">Articolul 15</p> <p align="center">Organisme de promovare a egalității</p> <p>Fără a aduce atingere competenței inspectoratelor de muncă sau a altor organisme care asigură respectarea drepturilor lucrătorilor, inclusiv a partenerilor sociali, statele membre se asigură că organismul sau organismele desemnate în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE să promoveze, să analizeze, să supravegheze și să</p>	<p><i>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</i></p> <p><u>CAPITOLUL V - Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați</u></p> <p><u>ART. 23</u></p>		

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
<p>susțină egalitatea de tratament între toate persoanele, fără discriminare pe criterii de sex, sunt competente în ceea ce privește aspectele legate de discriminare care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive.</p>	<p>(1) Se înființează Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale.</p> <p>OG nr. 137/ 2001 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare</p> <p>ART. 16, 17, 18, 19</p>		
<p align="center">Articolul 16</p> <p align="center">Nivelul de protecție</p> <p>(1) Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile lucrătorilor decât cele prevăzute în prezenta directivă.</p>			<p>Nu se transpune</p>

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
<p>(2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie temei pentru a justifica o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor din domeniile reglementate de prezenta directivă. Interzicerea unei astfel de reduceri a nivelului de protecție nu aduce atingere dreptului statelor membre și al partenerilor sociali de a stabili, având în vedere circumstanțele care se schimbă, dispoziții legislative, de reglementare sau contractuale, altele decât cele în vigoare la 1 august 2019, cu condiția să fie respectate cerințele minime stabilite în prezenta directivă.</p>			
<p align="center">Articolul 17</p> <p align="center">Diseminarea informațiilor</p> <p>Statele membre se asigură că, pe întreg teritoriul lor, dispozițiile naționale de transpunere a prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare referitoare la obiectul stabilit la articolul 1, sunt aduse în atenția lucrătorilor și angajatorilor, inclusiv a angajatorilor IMM-uri, prin toate mijloacele adecvate.</p>	<p><u>Legea 202/2002</u></p> <p><u>ART. 8</u></p> <p>Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:</p> <p>a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de</p>		

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
	<p>organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;</p> <p>b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a) - e) și la art. 11;</p> <p>c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;</p> <p>d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.</p>		
<p align="center">Articolul 18</p> <p align="center">Raportare și reexaminare</p>			<p align="center">Nu se transpune</p>

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
<p>(1) Până la 2 august 2027, statele membre comunică Comisiei toate informațiile referitoare la punerea în aplicare a prezentei directive care sunt necesare pentru redactarea de către Comisie a unui raport. Informațiile respective includ date agregate disponibile privind efectuarea diferitelor tipuri de concedii și utilizarea diferitelor formule flexibile de lucru de către bărbați și femei, în temeiul prezentei directive, în scopul de a permite monitorizarea și evaluarea corespunzătoare a punerii în aplicare a prezentei directive, în special în ceea ce privește egalitatea de gen.</p> <p>(2) Comisia prezintă raportul menționat la alineatul (1) Parlamentului European și Consiliului. Raportul este însoțit, dacă este cazul, de o propunere legislativă.</p> <p>De asemenea, raportul este însoțit de:</p> <p>(a) un studiu privind interacțiunea dintre diferitele tipuri de concedii prevăzute în prezenta directivă, precum și alte tipuri de concedii din motive familiale, cum ar fi concediul de adopție; și</p> <p>(b) un studiu privind drepturile la concedii din motive familiale care sunt acordate persoanelor care desfășoară activități independente.</p>			

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
<p align="center">Articolul 19</p> <p align="center">Abrogare</p> <p>(1) Directiva 2010/18/UE se abrogă cu efect de la 2 august 2022. Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă și se citesc în conformitate cu tabelul de corespondență care figurează în anexă.</p>			<p>Nu se transpune</p>
<p>(2) În pofida abrogării Directivei 2010/18/UE în temeiul alineatului (1) de la prezentul articol, orice perioadă sau perioade cumulative separate de concediu pentru creșterea copilului efectuate sau transferate de un lucrător în temeiul directivei respective înainte de 2 august 2022 pot fi scăzute din dreptul lucrătorului respectiv la concediu pentru creșterea copilului în temeiul articolului 5 din prezenta directivă.</p>			<p>Norme tranzitorii ???</p>
<p align="center">Articolul 20</p> <p align="center">Transpunere</p> <p>(1) Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 2 august 2022. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.</p>			<p>Nu se transpune.</p>

<p align="center"><b>Legislația europeană</b></p> <p align="center"><b>Text directiva</b></p>	<p align="center"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p align="center"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p align="center"><b>Observații</b></p>
<p>(2) În pofida alineatului (1) de la prezentul articol, pentru remunerația sau indemnizația corespunzătoare ultimelor două săptămâni de concediu pentru creșterea copilului, astfel cum este prevăzut la articolul 8 alineatul (3), statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 2 august 2024. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.</p>			<p>Nu se transpune.</p>
<p>(3) Atunci când statele membre adoptă dispozițiile menționate la alineatele (1) și (2), acestea cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a unei astfel de trimiteri.</p>			
<p>(4) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniile reglementate de prezenta directivă.</p>			<p>Nu se transpune.</p>
<p>(5) Normele și modalitățile detaliate de aplicare a prezentei directive se stabilesc în conformitate cu dreptul intern, convențiile colective sau practicile naționale, în măsura în care cerințele minime și obiectivele prezentei directive sunt respectate.</p>			<p>Nu se transpune.</p>



<p style="text-align: center;"><b>Legislația europeană</b> <b>Text directiva</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Legislația națională în vigoare</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Proiect lege/propuneri de modificare a legislației existente</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Observații</b></p>
<p>(6) În scopul respectării articolelor 4, 5, 6 și 8 din prezenta directivă și a Directivei 92/85/CEE, statele membre pot lua în calcul orice perioadă de absență de la locul de muncă din motive familiale, în special concediul de maternitate, concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului și concediul de îngrijitor, precum și orice remunerație sau indemnizație aferentă acestora, disponibilă la nivel național, care depășește standardele minime prevăzute în prezenta directivă sau în Directiva 92/85/CEE, cu condiția să se respecte cerințele minime referitoare la concediile respective, iar nivelul general de protecție asigurat lucrătorilor în domeniile reglementate de aceste directive să nu fie redus.</p>			<p>Nu se transpune.</p>
<p>(7) Atunci când statele membre asigură o remunerație sau o indemnizație de cel puțin 65 % din salariul net al lucrătorului, care poate face obiectul unui plafon, pe parcursul a cel puțin șase luni din concediul pentru creșterea copilului pentru fiecare părinte, pot decide să mențină un astfel de sistem, mai degrabă decât să prevadă remunerația sau indemnizația menționată la articolul 8 alineatul (2).</p>			<p>Nu se transpune.</p>
<p>(8) Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun</p>			<p>Nu se transpune.</p>

<b>Legislația europeană</b> <b>Text directiva</b>	<b>Legislația națională în vigoare</b>	<b>Proiect lege/propuneri de  modificare a legislației  existente</b>	<b>Observații</b>
<p>acest lucru, cu condiția ca statele membre să ia toate măsurile necesare pentru a garanta în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.</p>			