



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENATUL

Comisia pentru muncă, familie
și protecție socială

Nr. XXVII/211/17.09.2019

RAPORT

la

***Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003
- Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare
(L313/2019)***

În conformitate cu prevederile art.70 din Regulamentul Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare, Comisia pentru muncă, familie și protecție socială, prin adresa nr. **L313/2019**, a fost sesizată de către Biroul permanent al Senatului, în vederea dezbaterii și elaborării raportului, asupra ***Propunerii legislative pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare***, inițiată de Bodog Florian Dorel - senator PSD; Breaz Valer-Daniel - senator PSD; Chisăliță Ioan-Narcis - senator PSD; Császár Károly Zsolt - senator UDMR; Derzsi Ákos - senator UDMR; Fejér László-Ödön - senator UDMR; László Attila - senator UDMR; Marciu Ovidiu-Cristian-Dan - senator PSD; Novák Csaba-Zoltán - senator UDMR; Orțan Ovidiu-Florin - senator PSD; Preda Radu-Cosmin - senator PSD; Tánczos Barna - senator UDMR; Tuross Lóránd - senator UDMR.

Propunerea legislativă are ca obiect de reglementare modificarea și

completarea Legii nr.53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, introducând, astfel, noi prevederi care vizează organizarea și funcționarea activității de resurse umane și salarizare, procedura concilierii în cazul conflictelor individuale de muncă, asistarea salariatului de către un expert în legislația muncii în cazul negocierii, încheierii sau modificării contractului individual de muncă sau în situația cercetării disciplinare.

Consiliul Legislativ a transmis avizul favorabil cu nr. 398/16.05.2019.

Consiliul Economic și Social a transmis avizul negativ cu nr. 2204/07.05.2019.

Guvernul României, prin Punctul său de vedere, transmis prin adresa cu nr. 1210/02.082019, nu susține adoptarea propunerii legislative.

În conformitate cu prevederile art.63 din Regulamentul Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare, la dezbaterile asupra propunerii legislative, a participat doamna Elena Solomonesc, secretar de stat în Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

Propunerea legislativă a fost dezbătută pe parcursul mai multor ședințe, în cadrul cărora au fost formulate amendamente, agreate de inițiator și de către reprezentanții Guvernului, prin care s-a eliminat instituirea obligației angajatorului de a organiza activitatea de resurse umane și salarizare și s-a reformulat procedura concilierii conflictelor individuale de muncă. **Amendamentele au fost adoptate cu unanimitatea voturilor senatorilor prezenți**, sunt de competența decizională a Camerei Deputaților și se regăsesc în **Anexa nr.1**, parte integrantă din prezentul raport. De asemenea, domnul senator Dorin-Valeriu Bădulescu a depus un set de amendamente, care, în consecință, **au fost respinse**, cu unanimitatea voturilor senatorilor prezenți și se regăsesc în **Anexa nr.2**.

În urma finalizării dezbaterilor, în ședința din data de **17 septembrie a.c.**, membrii comisiei au hotărât, *cu unanimitatea voturilor senatorilor prezenți*, întocmirea unui **raport de admitere**, cu amendamente admise și respinse.

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

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

Potrivit art.75 alin.(1) din Constituția României, republicată, și ale art.92 alin.(7) pct. 2 din Regulamentul Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare, **Senatul este primă Cameră sesizată.**

Președinte,

Senator Ion RÔTARU



Secretar,

Senator Florian Dorel BODOG



AMENDAMENTE ADMISE

La

Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare

L313/2019

Nr. crt.	Text propunere legislativă	Text amendament	Observații
1.	<p>1. Art.17, alin. (6) și (7) se modifică după cum urmează:</p> <p>„(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un avocat, de către un expert în legislația muncii sau de către o altă persoană, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).</p> <p>(7) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata cercetării disciplinare prealabile, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.”</p>	- nemodificat	
2.	<p>2. După art.34 se introduce un nou articol 34¹ următorul cuprins:</p> <p>„Art. 34¹</p>	- se elimină	Ca urmare a observațiilor din avizele primite, se elimină obligația angajatorului

	<p>(1) Fiecare angajator are obligația de a organiza activitatea de resurse umane și salarizare.</p> <p>(2) În vederea realizării activităților de resurse umane și salarizare, angajatorul desemnează, dintre proprii angajați, una sau mai multe persoane. Salariații desemnați trebuie să aibă, în principal, atribuții privind administrarea de personal și salarizare stabilite prin fișa postului.</p> <p>(3) Dacă la nivelul angajatorului nu există personal care să dețină competențe certificate în resurse umane și salarizare, acesta trebuie să contracteze servicii externe specializate.</p> <p>(4) Serviciile externe specializate în resurse umane și salarizare se pot presta individual sau în societăți, care au ca obiect de activitate managementul forței de muncă, conform clasificării CAEN și sunt coordonate de către un expert în legislația muncii.”</p>		<p>de a organiza activitatea de resurse umane și salarizare.</p> <p>Amendament formulat de Comisia pentru muncă, familie și protecție socială și adoptat cu unanimitate de voturi</p>
3.	<p>3. La art. 40, alin. (2) după lit. i) se introduce o nouă literă j) cu următorul cuprins:</p> <p>„j) să organizeze activitatea de resurse umane și salarizare.”</p>	- se elimină	<p>Ca urmare a observațiilor din avizele primite, se elimină obligația angajatorului de a organiza activitatea de resurse umane și salarizare.</p> <p>Amendament formulat de Comisia pentru muncă, familie și protecție socială și adoptat cu unanimitate de voturi</p>
4.	<p>4. Art. 232 se modifică și se completează cu 8 noi alineate, astfel:</p>	Punctul 4 se modifică după cum urmează:	Ca urmare a observațiilor din avizele

<p>„(1) Accesul neîngrădit la justiție este garantat de lege. În cazul unui conflict de muncă părțile vor acționa cu bună credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.</p> <p>(2) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.</p> <p>(3) Cu privire la informațiile furnizate pe durata concilierii, între părțile participante poate interveni un contract de confidențialitate.</p> <p>(4) Conciliator poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, care prin rolul său activ propune soluții legale și va stăruii ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele colective de muncă. Toate costurile generate de conciliere sunt în sarcina angajatorului.</p> <p>(5) Procedura concilierii conflictelor individuale de muncă este obligatorie, ca procedură prealabilă, numai dacă părțile, de comun acord, au stabilit aceasta în contractul individual de muncă și nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare de la data la care partea interesată</p>	<p>(1) - nemodificat</p> <p>(2) - nemodificat</p> <p>(3) - se elimină</p> <p>„(3) Conciliator poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii care, prin rolul său activ, propune soluții legale și va stăruii ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele colective de muncă.”</p> <p>(5) - se elimină</p>	<p>primite, se reformulează articolul cu privire la concilierea conflictelor de muncă.</p> <p>Amendament formulat de Comisia pentru muncă, familie și protecție socială și adoptat cu unanimitate de voturi</p> <p>Punctul 4 devine punctul 3</p>
--	--	---

	<p>a comunicat în scris intenția concilierii.</p> <p>(6) În cazul în care în urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la soluționarea conflictului, acesta se consideră încheiat și se va redacta un proces verbal în acest sens.</p> <p>(7) În situația în care conflictul individual de muncă nu se soluționează ori se soluționează numai parțial, în procesul verbal încheiat se consemnează cererile părților care au fost soluționate precum și cele rămase nesoluționate.</p> <p>(8) Conflictele individuale de muncă nesoluționate prin procedura concilierii, se vor soluționa de către instanța competentă, care poate fi sesizată în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării procesului verbal privind concilierea.</p> <p>(9) Procedura de soluționare a conflictelor colective de muncă se stabilește prin lege specială.”</p>	<p>(6) - se elimină</p> <p>(7) - se elimină</p> <p>(8) - se elimină</p> <p>(9) - se elimină</p>	
5.	<p>Art. 242, lit. d) se completează astfel: „d) procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților.”</p>	<p>- se elimină</p>	<p>Amendament formulat de Comisia pentru muncă, familie și protecție socială și adoptat cu unanimitate de voturi</p>
6.	<p>Art. 251, alin. (1) se completează astfel: „(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art.248 alin. (1), lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. În acest sens angajatorul va împuternici o</p>	<p>- se elimină</p>	<p>Amendament formulat de Comisia pentru muncă, familie și protecție socială și adoptat cu unanimitate de voturi</p>

	persoană, o comisie sau va apela la serviciile unui consultant extern.”		
7.	Art.251, alin. (4) se completează astfel: „(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei sau comisiei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat, de către un expert în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.”	- se elimină	Amendament formulat de Comisia pentru muncă, familie și protecție socială și adoptat cu unanimitate de voturi

AMENDAMENTE RESPINSE

La

Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare

L313/2019

Nr. Crt.	Art. existent	Art. modificat	Art. modificat după avize CES și CL
1	<p>Art. 17 (6)La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).</p>	<p>Art. 17 (6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un avocat, de către un expert în legislația muncii sau de către o altă persoană, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).</p>	<p>Art. 17 (6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un avocat, de către un expert în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).</p> <p><i>Amendament propus de dnul senator Dorin Bădulescu și respins cu unanimitate de voturi</i></p>
	<p>(7)Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.</p>	<p>(7) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata cercetării disciplinare prealabile, între părți poate interveni un contract de confidențialitate."</p>	<p>(7) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate."</p>

			<i>Amendament propus de dnul senator Dorin Bădulescu și respins cu unanimitate de voturi</i>
2	Art. 34¹ - Nou introdus	<p>Art. 34¹</p> <p>(1) Fiecare angajator are obligația de a organiza activitatea de resurse umane și salarizare.</p> <p>(2) În vederea realizării activităților de resurse umane și salarizare, angajatorul desemnează, dintre proprii angajați, una sau mai multe persoane. Salariații desemnați trebuie să aibă, în principal, atribuții privind administrarea de personal și salarizare stabilite prin fișa postului.</p> <p>(3) Dacă la nivelul angajatorului nu există personal care să dețină competențe certificate în resurse umane și salarizare, acesta trebuie să contracteze servicii externe specializate.</p> <p>(4) Serviciile externe specializate în resurse umane și salarizare se pot presta individual sau în societăți, care au ca obiect de activitate managementul forței de muncă, conform clasificării CAEN și sunt coordonate de către un expert în legislația muncii.</p>	<p>Art. 34¹</p> <p>(1) Fiecare angajator are posibilitatea să identifice un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții privind activitatea de resurse umane și salarizare sau poate opta să contracteze servicii externe specializate.</p> <p>(2) Serviciile externe specializate în resurse umane și salarizare vor avea obiect de activitate managementul forței de muncă, conform clasificării CAEN și vor fi coordonate de către un expert în legislația muncii.</p> <p>(3) ELIMINAT DIN PROPUNERE</p> <p>(4) ELIMINAT DIN PROPUNERE</p> <p><i>Amendament propus de dnul senator Dorin Bădulescu și respins cu unanimitate de voturi</i></p>

3	<p>Art. 40 (2)Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații: j) - Nou introdus</p>	<p>Art. 40 (2)Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații: j) să organizeze activitatea de resurse umane și salarizare.</p>	<p>ELIMINAT DIN PROPUNERE</p> <p><i>Amendament propus de dnul senator Dorin Bădulescu și respins cu unanimitate de voturi</i></p>
---	---	--	--

4	<p>Art. 232 Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială.</p>	<p>Art. 232 (1) Accesul neîngrădit la justiție este garantat de lege. În cazul unui conflict de muncă părțile vor acționa cu bună credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.</p> <p>(2) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.</p> <p>(3) Cu privire la informațiile furnizate pe durata concilierii, între părțile participante poate interveni un contract de confidențialitate.</p> <p>(4) Conciliator poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, care prin rolul său activ propune soluții legale și va stăruia ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele colective de muncă. Toate costurile generate de conciliere sunt în sarcina angajatorului.</p> <p>(5) Procedura concilierii conflictelor</p>	<p>Art. 232 (1) Accesul neîngrădit la justiție este garantat de lege. În cazul unui conflict de muncă părțile vor acționa cu bună credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia mai înainte de a se adresa instanței de judecată.</p> <p>(2) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, prin excepție de la art. 208 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.</p> <p>(3) Prin conciliere, în sensul prezentei legi, se înțelege modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui conciliator specializat în legislația muncii, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților.</p> <p>(4) Conciliator poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, care prin rolul său activ propune soluții legale și va stăruia ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă. Onorariul conciliatorului va fi suportat de către părți conform înțelegerii acestora.</p>
---	---	--	---

		<p>individuale de muncă este obligatorie, ca procedură prealabilă, numai dacă părțile, de comun acord, au stabilit aceasta în contractul individual de muncă și nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare de la data la care partea interesată a comunicat în scris intenția concilierii.</p> <p>(6) În cazul în care în urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la soluționarea conflictului, acesta se consideră încheiat și se va redacta un proces verbal în acest sens.</p> <p>(7) În situația în care conflictul individual de muncă nu se soluționează ori se soluționează numai parțial, în procesul verbal încheiat se consemnează cererile părților care au fost soluționate precum și cele rămase nesoluționate.</p> <p>(8) Conflictele individuale de muncă nesoluționate prin procedura concilierii, se vor soluționa de către instanța competentă, care poate fi sesizată în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării procesului verbal privind concilierea.</p> <p>(9) Procedura de soluționare a conflictelor colective de muncă se stabilește prin lege specială.</p>	<p>(5) Părțile au dreptul să își aleagă în mod liber conciliatorul.</p> <p>(6) Oricare dintre părți se poate adresa conciliatorului în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă. Acesta va adresa celeilalte părți invitația scrisă prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă.</p> <p>(7) Invitația la conciliere se va stabili într-un termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data primirii acesteia. Procedura concilierii conflictelor individuale de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare de la data stabilită în invitație. Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.</p> <p>(8) În cazul în care ca urmare a dezbaterilor se ajunge la o soluție, conciliatorul va redacta un acord care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de către părți și de conciliator și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.</p> <p>(9) Procedura de conciliere se încheie prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părți și de conciliator, în următoarele situații:</p> <p>a) prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;</p> <p>b) prin constatarea de către conciliator a</p>
--	--	---	---

			<p>eșuării concilierii;</p> <p>c) prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitația prevăzută la alin. (7).</p> <p>(10) În cazul în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială, precum și în cazurile prevăzute la alin. (9) lit. b) și c), orice parte se poate adresa instanței judecătorești competente prevăzute la art. 210 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social în vederea soluționării în totalitate a conflictului individual de muncă.</p> <p>(11) Procedura de soluționare a conflictelor colective de muncă se stabilește prin lege specială.</p> <p><i>Amendament propus de dnul senator Dorin Bădulescu și respins cu unanimitate de voturi</i></p>
--	--	--	--

5	Art. 242 d) procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;	Art. 242 d) procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă , a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților.”	<p style="text-align: center;">NEMODIFICAT</p> <p><i>Amendament propus de dnul senator Dorin Bădulescu și respins cu unanimitate de voturi</i></p>
6	Art. 251 (1¹) – Nou introdus	Art. 251 (1¹) Cercetarea disciplinară se efectuează de către o persoană, de către o comisie sau de către un consultat extern, împuterniciți în acest scop de către angajator.	Art. 251 (1¹) Cercetarea disciplinară se efectuează de către o persoană sau de către o comisie, specializați în legislația muncii și împuterniciți în acest scop de către angajator. <p><i>Amendament propus de dnul senator Dorin Bădulescu și respins cu unanimitate de voturi</i></p>
	(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.		(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana sau de către președintele comisiei prevăzuți la alin. (1¹) , precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. <p><i>Amendament propus de dnul senator Dorin Bădulescu și respins cu unanimitate de voturi</i></p>
	(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie	(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei sau comisiei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat, de către un expert în legislația muncii sau de către un reprezentant al	<p style="text-align: center;">NEMODIFICAT</p>

	asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.	sindicatului al cărui membru este.	Amendament propus de dnul senator Dorin Bădulescu și respins cu unanimitate de voturi
--	---	------------------------------------	---