

Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

I. Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează, după cum urmează:

1. După alineatul (2) al articolului 1 se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:

”(3) De la prevederile art. 39, alin. (1) lit. o), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 107³, 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 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”.

2. La articolul 2 după litera g) se introduce o nouă literă, lit. h), cu următorul cuprins:

”h) persoanelor angajate, care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România.”.

3. Articolul 5 alineatul (7) se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

”(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 nediscriminării”.

4. 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 unuia dintre drepturile stipulate la art. 39 alin.(1) din lege, este interzis”.

5. 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 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”.

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

”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;

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

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;

n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;”.

7. La articolul 17 alineatul (3), după litera o) se introduc două noi litere, lit. p) și lit. r), cu următorul cuprins:

”p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

r) asigurare medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativă 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.”

8. După alineatul (7) al articolului 17 se introduc două noi alineate, alin. (8) și alin. (9), cu următorul cuprins:

”(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 reglementează aspectele menționate la literele respective.

(9) Inspekția 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”.

9. La alineatul (1) al articolului 18, litera a) se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

”a) țara sau țările, precum și durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;”.

10. După alineatul (3) al articolului 18 se introduce un nou alineat, alin. (4), cu următorul cuprins:

”(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”.

11. La articolul 19 se introduc două noi alineate, alin. (2) și alin. (3), cu următorul cuprins:

”(1) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la art. 17, art. 18, art. 105, art. 107², art. 242, acesta poate sesiza Inspekția Muncii.

(2) În cazul angajatorilor care au organe de inspekție proprii, salariatul se adresează acestora.

(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.

(4) În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare prevăzută la art. 17, art. 18, art. 105, art. 107², 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”.

12. După alineatul (6) al articolului 31 se introduce un nou alineat, alin. (7), cu următorul cuprins:

”(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”.

13. Alineatele (1) și (2) ale articolului 35 se completează și vor avea următorul cuprins:

”(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.

(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 public sau evitarea conflictelor de interese, fără a se limita la acestea”.

14. La alineatul (1) litera h) al articolul 39 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

”h) dreptul la informare și consultare, inclusiv cu privire la informarea cu privire la elementele esențiale ale raportului de muncă;”.

15. La articolului 39 alineatul (1) după litera n) se introduce o nouă literă, lit. o), cu următorul cuprins:

”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”.

16. La articolul 40 alineatul (2) după litera i) se introduce o nouă literă, lit. j), cu următorul cuprins:

”j) să răspundă motivat, în scris, în 30 de zile de la primire solicitării salariatului privind ocuparea unui post vacant, care asigură condiții mai previzibile și mai sigure pentru acesta”.

17. După alin. (2) al articolului 51 se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:

”(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) sau în cazul concediului de îngrijitor ori în cazul absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152², se mențin pe toată durata concediului, respectiv absentării”.

18. La articolul 59 după litera b) se introduce o nouă literă, lit. c), cu următorul cuprins:

”c) 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. 107³(1), art. 194 alin. (2)-(3)”.

19. La articolul 60 alin. (1) după litera h) se introduce o nouă literă, lit. i), cu următorul cuprins:

„i) pe durata efectuării concediului paternal și concediului de îngrijitor sau absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152²”.

20. După alineatul (3) al articolul 62 se introduc două noi alineate, alin. (4) și alin. (5), cu următorul cuprins:

”(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. 107³ alin. (1), art. 152¹, art. 152², art. 153², art. 194, pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile art. 62 alin. (3), motive bine întemeiate pentru concediere.

(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”.

21. 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. 107¹ - 107³, cu următorul cuprins:

” SECȚIUNEA 2

Contractul individual de muncă cu fracțiune de normă și program imprevizibil

Art. 107¹

(1) Salariatul cu contract individual de muncă cu fracțiune de normă și program imprevizibil este salariatul al cărui model de organizare a muncii este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil.

(2) Angajatorul stabilește, cu acordul salariatului, modul concret de desfășurare a programului de muncă, cu respectarea dispozițiilor art. 107², art. 107³ și art. 107⁴.

(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 imprevizibil”.

Art. 107²

(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:

a) în mod direct, prin atribuirea unor sarcini de serviciu;

b) în mod indirect, prin impunerea salariatului a obligației de a da curs solicitării clienților.

(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:

a) variabilitatea programului de lucru, precum și orele și 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.

(3) Prezentul articol se completează cu prevederile art. 103, 104, 106 și 107 din lege.

(4) Modelul de organizare a muncii imprevizibil poate fi utilizat numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

(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.

(6) În cadrul modelului de organizare al muncii imprevizibil este interzisă efectuarea orelor suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

(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”.

Art. 107³

(1) În cazul în care modelul de organizare al muncii este imprevizibil, în înțelesul art. 107² 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. 107², alin. (2), lit. a);

(b) salariatul este informat de angajatorul său în privința sarcinii de serviciu cu respectarea perioadei rezonabile de înștiințare prealabilă, în conformitate cu art. 107², alin. (2), lit. c), care nu poate fi mai mică de 48 de ore.

(2) Convocarea prin care angajatorul solicită angajatului 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. 107² alin. (2), lit. b).

(3) Convocarea menționată la alin. (2) este îndeplinită prin transmiterea acesteia în format electronic sau pe suport de hârtie. Modalitatea de transmitere a convocării trebuie să permită salariatului să confirme primirea acesteia, iar angajatorului să facă

dovada comunicării convocării, cu respectarea orelor și zilelor de referință și a perioadei prealabile de convocare convenite împreună cu salariatul.

(4) În funcție de specificul activității, prin contracte colective de muncă la nivel de sector de activitate sau grup de unități sau prin legi speciale poate fi stabilită o durată diferită a perioadei de înștiințare prealabilă față de cea prevăzută la art. 107³, alin. (1), lit. b), cu respectarea prevederilor legale.

(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 confirmările acestuia, după caz;

(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;

(d) să stabilească prin contractul 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.

(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).

(6) Anulare a unei sarcini de serviciu este îndeplinită prin comunicarea pe suport de hârtie sau în format electronic a informării respectiv, a confirmării primirii înștiințării de către cele două părți.

(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”.

22. Articolului 111 se completează cu două noi alineate, alin. (2) și alin. (3), cu următorul cuprins:

”(2) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

(3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator”.

23. Alineatul (1) al articolului 118 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

”(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru îngrijitori, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp”.

24. După alineatul (4) al articolului 118, se introduc trei noi alineate, alin. (5), alin. (6) și alin. (7), cu următorul cuprins:

”(5) Angajatorul analizează solicitarea angajatului în termen de maxim trei zile lucrătoare de la înaintarea solicitării de către acesta.

(6) Orice refuz sau amânare privind acordarea solicitării prevăzută la alin. (1) trebuie motivate, în scris, de către angajator.

(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, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat”.

25. Alineatul (4) al art. 145 se modifică și va avea următorul cuprins:

”(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și absența de la locul de muncă în condițiile art. 152², se consideră perioade de activitate prestată”.

26. După art. 152 se introduc două noi articole, art. 152¹ și art. 152², cu următorul cuprins:

„ART. 152¹

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariaților în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca salariatul, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili o durată mai mare concediului de îngrijitor decât cea prevăzută la alin. (1).

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual.

(4) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor, se stabilesc prin ordin comun al Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și Ministerul Sănătății”.

ART. 152²

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac 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.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc modalitatea de recuperare a perioadei precizată la alin. (2), de comun acord”.

27. După Articolul 153 se introduce un nou articol, art. 153¹, cu următorul cuprins:

”ART. 153¹

(1) ”Concediu paternal” este concediul acordat tatălui copilului nou-născut, în scopul asigurării participării efective a acestuia la îngrijirea nou-născutului și pentru facilitarea concilierii vieții profesionale cu cea de familie în cazul salariaților care sunt părinți .

(2) ”Concediul de îngrijitor” este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) ”Îngrijitor” este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane, care locuiește în aceeași gospodărie cu acesta și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave.

(4) Termenul ”rudă” înseamnă fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul (soția) unui salariat.

(5) ”Modul de organizare flexibil a timpului de lucru” este posibilitatea lucrătorilor de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru”.

28. După Articolul 153¹ se introduce un nou articol, art. 153², cu următorul cuprins:

”ART. 153²

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal cu o durată de 10 zile lucrătoare, la solicitarea scrisă a salariatului”.

(2) Dreptul la concediul de paternal se acordă indiferent de starea civilă și familială a salariatului.

(3) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului”.

29. După alineatul (2) al articolului 194 se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:

„(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”.

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

„(5) Contractele colective la nivel de sector de activitate și grup de unități sunt publicate pe site-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, în conformitate cu prevederile art. 145 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare”.

31. La articolul 242, după litera i) se introduc două noi litere, lit. j) și lit. k), cu următorul cuprins:

„j) reguli referitoare la preaviz;

k) informații cu privire la politica generală de formare a salariaților, dacă există”.

32. Alineatul (1) al articolului 243, se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

„(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”.

33. 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;”.

34. 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. 107² alin. (2), 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.”

t) neacordarea concediului de îngrijitor salariaților care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 152¹ cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 de lei.

ț) încălcarea obligației prevăzută la art. 153², cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 de lei”.

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

”(3) Prezenta lege transpune prevederile art.1- art.7 alin. (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”.

36. După articolul 278 se introduce un nou articol, art. 278¹, cu următorul cuprins:

”ART. 278¹

(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:

- a) identitatea părților raportului de muncă;
- 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;
- 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 plată;
- 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 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.

(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.

(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.

(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.

(5) 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 unuia 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).

(6) 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.

(7) Cu privire la informațiile furnizate, prevăzute la alin. (1), părțile pot stabili, pe baza unor motive obiective, regimul de confidențialitate aplicabil acestora pe durata desfășurării raportului de muncă, precum și după încetarea acestuia.

(8) Pentru raporturile juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă procedura privind comunicarea informațiilor menționate la alin (1), lista, tipul și/sau forma documentelor prin care se realizează informarea, regimul de confidențialitate aplicabil acestora și persoanele fizice/juridice responsabile pentru îndeplinirea obligației de informare precum și sancțiunile aplicabile în cazul încălcării obligației de informare pot fi stabilite prin reglementări specifice, inițiate de entitățile care au atribuții în reglementarea respectivelor raporturi de muncă, cu avizul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, sau prin regulamentul intern.

(9) În situația în care persoana își 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.

(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.

(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.

(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.

(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.

(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”.

37. După articolul 278¹ se introduce un nou articol, art. 278², cu următorul cuprins:

”ART. 278²

(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. 107² alin. (1), numai cu respectarea următoarelor condiții:

(a) angajatorul informează persoana care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă cu privire la:

- 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;
- 2) orele și zilele de referință în care lucrătorului i se poate cere să lucreze;
- 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.

(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:

- 1) munca este prestată în cadrul orelor și zile de referință prestabilite, comunicate salariatului conform prevederilor de la lit. (a), punctul 2);
- 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).

(2) Informarea persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă menționată la alin. (1), lit. a) se realizează în condițiile stabilite la art. 278¹, alin. (3), într-o perioadă de cel mult șapte zile calendaristice, care începe cu prima zi de muncă.

(3) Pot face excepție de la prevederile alin. (1), lit. b) raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și 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”.

Art. II

Pentru salariatul care are raporturi de 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. 107¹ - 107³, art. 194 alin. (3) și art. 278² din lege.

III. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 555 din 5 iulie 2019, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează, după cum urmează:

1. La art. 374, după alin. (2) se introduc nouă noi alineate, alin. (3) – alin. (11), cu următorul cuprins:

”(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.

(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.

(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.

(6) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice stabilesc prin act administrativ structurile din cadrul acestora, activitățile, precum și posturile pentru care se poate acorda telemunca.

(7) Durata activității de telemuncă nu poate depăși 5 zile pe lună.

(8) Activitatea în regim de telemuncă se poate acorda pentru:

- a) funcționarii publici care au copii până la vârsta de 11 ani;
- b) funcționarii publici care acordă îngrijire unei rude cu care locuiește în aceeași gospodărie;
- 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;
- d) funcționarii publici care desfășoară activitate dintre cele stabilite de conducătorul autorității sau instituției publice ca putând fi realizate în regim de telemuncă.

(9) Funcționarii publici care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:

- a) să dispună la domiciliu de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului;
- 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.

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;

(10) Angajatorii la nivelul cărora există funcționari publici care își desfășură activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:

a) verifică activitatea funcționarilor publici, în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor;

b) asigură modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate în regim de telemuncă de către funcționarii publici;

c) se asigură că funcționarii publici dețin mijloacele aferente tehnologiei informației și/sau comunicațiilor și echipamentele de muncă funcționale, sigure și necesare prestării muncii;

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.

(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."

2. După articolul 374 se introduce un nou articol, art. 374¹, cu următorul cuprins:

" 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:

a) formatul cererii de telemuncă, respectiv a cererii de muncă la domiciliu;

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);

c) mecanismele doveditoare, de raportare și de monitorizare a activității în regim de telemuncă, respectiv de muncă la domiciliu".

3. După alineatul (8) al articolului 458 se introduce un nou alineat, alin. (8¹), cu următorul cuprins:

„(8¹) 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.”

4. La alineatul (1), litera h) al articolului 529 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;”

5. La art. 529 alin. (1), după litera i) se introduce o nouă literă, lit. j), cu următorul cuprins:

”j) modalitatea de desfășurare a activității în funcția publică, respectiv la locul de desfășurare a activității autorității sau instituției publice sau, după caz, în regim de telemuncă, respectiv de muncă la domiciliu desfășurată potrivit art. 108-110 din Legea nr.53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.”

6. La alineatul (1), litera h) al articolului 530 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;”

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:

„SECȚIUNEA a 21 -a

Dispoziții comune privind informațiile referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public”

„ART. 534¹

Informații referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public

(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;
- b) durata concediului de odihnă;
- c) condițiile de acordare a preavizului și durata perioadei de preaviz;
- d) data plății salariului și metoda de plată a salariului;
- e) modalitatea de efectuare a orelor suplimentare, remunerația acestora sau, după caz, compensarea prin ore libere plătite;

- 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;
- g) instituția publică care primește contribuțiile de asigurări sociale de stat aferente raportului de serviciu;
- h) regulamentul de organizare și funcționare al autorității sau instituției publice și regulamentul intern al autorității sau instituției publice.

(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”.

ART. 534²

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 forma 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.

(2) Informațiile prevăzute la art. 534¹ 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.

(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 către funcționarul public.

(4) Persoana care are competența legală de numire sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să comunice, în scris, funcționarului public, orice modificare a informațiilor prevăzute la art. 534¹ alin. (1), în termen de 3 zile lucrătoare de la data la care a intervenit modificarea.

(5) Documentele prevăzute la alin. (1) și (2) produc efecte juridice de la data comunicării acestora în condițiile prevăzute la alin. (3).

(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. 534¹ 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.

(7) În situația în care autoritatea sau instituția publică nu comunică funcționarului public, în condițiile legii, informațiile prevăzute la art. 534¹ alin. (1), acesta poate sesiza instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile și termenele prevăzute de legea contenciosului administrativ.

(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).”

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

„e) nerespectarea prevederilor art. 534² alin. (1), (2) și (4).”

9. La articolul 597 alineatul (1), după litera h), se introduce o nouă literă, litera i), cu următorul cuprins:

„i) prevederile art. 458 alin. (8¹), art. 529 alin. (1) lit. h), art. 530 alin. (1) lit. h), art. 534¹, 534² și art. 537 alin. (1) lit. e) intră în vigoare la data de 1 august 2022.”

10. După alineatul (1) al articolului 597 se introduce un nou alineat, alin.(1¹), cu următorul cuprins:

”(1¹) 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 pot solicita conducătorului autorității sau instituției publice sau, după caz, persoanei care are competența legală de numire să le comunice informațiile prevăzute la art. 534¹ alin. (1)”.

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

”(4) În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, se emite ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici prevăzut la art.534¹ alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare”.

(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, precum și art. 3 alin. (1) lit. f) și art. 9 din 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.”

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art.75 și ale art.76 alin.(1) din Constituția României, republicată.

Președintele Camerei Deputaților

Marcel Ciolacu

Președintele Senatului

Florin Vasile Cîțu