

PARLAMENTUL ROMÂNIEI
CAMERA DEPUTAȚILOR

HOTĂRÂRE
privind demisia unui deputat

În temeiul prevederilor art. 70 alin. (2) din Constituția României, republicată, și ale art. 199 din Regulamentul Camerei Deputaților, republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.030 din 8 noiembrie 2004, cu modificările și completările ulterioare,

Camera Deputaților adoptă prezenta hotărâre.

Articol unic. — Camera Deputaților ia act de cererea de demisie, începând cu data de 29 iunie 2005, prezentată de doamna Dorina Teodora Mihăilescu, aleasă deputat în Circumscripția electorală nr. 31 Prahova, aparținând Grupului parlamentar al Partidului Social Democrat, și declară vacant locul de deputat deținut de aceasta.

Această hotărâre a fost adoptată de Camera Deputaților în ședința din data de 29 iunie 2005, cu respectarea prevederilor art. 76 alin. (2) din Constituția României, republicată.

p. PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR,
DAN RADU RUȘANU

București, 29 iunie 2005.
Nr. 22.

ORDONANȚE ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI

GUVERNUL ROMÂNIEI

ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ
privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 — Codul muncii

Urgența adoptării prezentului act normativ rezultă din necesitatea îndeplinirii angajamentelor asumate de România în cadrul negocierilor privind Capitolul 13 „Ocupare și politici sociale“, de armonizare a legislației naționale cu acquis-ul comunitar.

Modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 — Codul muncii se numără printre măsurile cuprinse în Programul legislativ prioritar pentru integrarea în Uniunea Europeană, program care stabilește adoptarea actului normativ pentru modificarea Codului muncii până la data de 30 iunie 2005.

Necesitatea urgentării modificării Codului muncii decurge și din angajamentul stabilit de Guvernul României cu Banca Mondială, prin Programul de ajustare (PAL2), încă din anul 2003. De asemenea, România s-a angajat să revizuiască prevederile Codului muncii până la data de 1 iulie 2005, drept criteriu de performanță structurală, și prin Aranjamentul stand-by de tip preventiv dintre România și Fondul Monetar Internațional, ratificat prin Legea nr. 468/2004.

În temeiul art. 115 alin. (4) din Constituția României, republicată,

Guvernul României adoptă prezenta ordonanță de urgență.

Art. I. — Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2005, cu modificările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 2, litera b) va avea următorul cuprins:

„b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;“.

2. Alineatul (3) al articolului 14 va avea următorul cuprins:

„(3) Persoana fizică dobândește capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.“

3. Alineatul (1) al articolului 16 va avea următorul cuprins:

„Art. 16. — (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată să desfășoare o activitate independentă, precum și asociația familială au obligația de a încheia, în formă scrisă,

contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.“

4. Alineatul (1) al articolului 17 va avea următorul cuprins:

„Art. 17. — (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 generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.“

5. După alineatul (1) al articolului 17 se introduce un nou alineat, alineatul (1¹), cu următorul cuprins:

„(1¹) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul comunicării ofertei sale privind conținutul contractului individual de muncă sau al actului adițional, după caz.“

6. La articolul 17 alineatul (2), partea introductivă va avea următorul cuprins:

„(2) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:“

7. La articolul 17 alineatul (2), literele d) și m) vor avea următorul cuprins:

„d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;

.....
m) durata perioadei de probă, după caz;“

8. După alineatul (4) al articolului 17 se introduce un nou alineat, alineatul (4¹), cu următorul cuprins:

„(4¹) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea confidențialității prevăzute la alin. (5).“

9. La articolul 18 alineatul (1), partea introductivă va avea următorul cuprins:

„Art. 18. — (1) În cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util informațiile prevăzute la art. 17 alin. (2), precum și informații referitoare la:“

10. După alineatul (1) al articolului 18 se introduce un nou alineat, alineatul (1¹), cu următorul cuprins:

„(1¹) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să fie înscrise și în conținutul contractului individual de muncă.“

11. Articolul 19 va avea următorul cuprins:

„Art. 19. — În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 17 și 18, salariatul este în drept 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 neexecutării de către angajator a obligației de informare.“

12. Articolul 21 va avea următorul cuprins:

„Art. 21. — (1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot

negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interesul său propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

(3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.

(4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.“

13. Articolul 22 va avea următorul cuprins:

„Art. 22. — (1) Clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56 lit. d), f), g), h) și j), ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului.“

14. La articolul 28, litera b) va avea următorul cuprins:

„b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;“

15. Alineatul (4) al articolului 31 va avea următorul cuprins:

„(4) Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni.“

16. După alineatul (4) al articolului 31 se introduce un nou alineat, alineatul (4¹), cu următorul cuprins:

„(4¹) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta, printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți.“

17. Alineatul (3) al articolului 34 va avea următorul cuprins:

„(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării,

funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă și data încetării contractului individual de muncă.“

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

„b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil;“.

19. La articolul 40 alineatul (2), litera d) va avea următorul cuprins:

„d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;“.

20. La articolul 49, alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(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.“

21. La articolul 51, litera g) se abrogă.

22. La articolul 51 se introduce un nou alineat, alineatul (2), cu următorul cuprins:

„(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.“

23. Alineatul (2) al articolului 52 va avea următorul cuprins:

„(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.“

24. La articolul 56, literele d) și g) vor avea următorul cuprins:

„d) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;

g) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;“.

25. La articolul 61, litera b) va avea următorul cuprins:

„b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;“.

26. După litera d) a articolului 61 se introduce o nouă literă, litera e), cu următorul cuprins:

„e) în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii.“

27. După alineatul (1) al articolului 62 se introduce un nou alineat, alineatul (1¹), cu următorul cuprins:

„(1¹) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 263—268.“

28. Alineatul (2) al articolului 63 va avea următorul cuprins:

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

29. Alineatele (2), (3) și (4) ale articolului 64 vor avea următorul cuprins:

„(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.“

30. La articolul 68, litera a) va avea următorul cuprins:

„a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;“.

31. Articolul 69 va avea următorul cuprins:

„Art. 69. — În cazul concedierilor colective, angajatorului îi revin următoarele obligații:

a) să inițieze, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor prin recurgerea la măsuri sociale ce vizează în special sprijinul pentru recalificare sau reconversie profesională a salariaților concediați;

b) să pună la dispoziție sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentanților salariaților toate

informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora.“

32. Alineatul (1) al articolului 70 va avea următorul cuprins:

„Art. 70. — (1) Angajatorul are obligația să notifice în scris sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților intenția de concediere colectivă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.“

33. La articolul 70 alineatul (2), partea introductivă va avea următorul cuprins:

„(2) Notificarea intenției de concediere colectivă trebuie să cuprindă:“.

34. La articolul 70 alineatul (2), litera f) va avea următorul cuprins:

„f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;“.

35. Alineatul (3) al articolului 70 va avea următorul cuprins:

„(3) Angajatorul are obligația să comunice notificarea prevăzută la alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.“

36. Articolul 71 va avea următorul cuprins:

„Art. 71. — (1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 15 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

(3) La solicitarea oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă poate dispune amânarea momentului emiterii deciziei de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate în termenul stabilit la art. 70 alin. (1).“

37. Articolul 72 va avea următorul cuprins:

„Art. 72. — (1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe o perioadă de 9 luni de la data concedierii acestora.

(2) În cazul în care în această perioadă angajatorul reia activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, acesta are obligația de a transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.“

38. După alineatul (2) al articolului 73 se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins:

„(3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului prevăzut la art. 51 alin. (2).“

39. La articolul 74 alineatul (1), litera c) va avea următorul cuprins:

„c) criteriile de stabilire a ordinii de priorități, conform art. 70 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;“.

40. Alineatul (2) al articolului 74 se abrogă.

41. După alineatul (3) al articolului 80 se introduc două alineate noi, alineatele (4) și (5), cu următorul cuprins:

„(4) Între aceleași părți se pot încheia cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată succesive, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată, anterior, sunt considerate contracte succesive.“

42. La articolul 81, după litera d) se introduc trei noi litere, literele d¹—d³, cu următorul cuprins:

„d¹) angajarea unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

d²) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

d³) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;“.

43. La articolul 81, litera e) va avea următorul cuprins:

„e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură.“

44. Alineatul (1) al articolului 82 va avea următorul cuprins:

„Art. 82. — (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 24 de luni.“

45. Alineatul (1) al articolului 84 va avea următorul cuprins:

„Art. 84. — (1) La încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pe durată determinată succesiv, prevăzut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevăzut la art. 82 alin. (1), pe postul respectiv va fi

angajat un salariat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.“

46. Alineatul (3) al articolului 103 se abrogă.

47. Alineatul (2) al articolului 111 va avea următorul cuprins:

„(2) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de o lună calendaristică, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.“

48. După alineatul (2) al articolului 111 se introduc două alineate noi, alineatele (2¹) și (2²), cu următorul cuprins:

„(2¹) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură de activitate aplicabil, perioade de referință mai mari de o lună, dar care să nu depășească 12 luni.

(2²) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) și (2¹) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.“

49. Alineatul (3) al articolului 111 va avea următorul cuprins:

„(3) Prevederile alin. (1), (2) și (2¹) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

50. Articolul 118 va avea următorul cuprins:

„Art. 118. — (1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 111 sau 112, după caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 111 sau 112, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.“

51. Alineatul (1) al articolului 129 va avea următorul cuprins:

„Art. 129. — (1) Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului ori, după caz, al reprezentanților salariaților.“

52. După alineatul (1) al articolului 129 se introduce un nou alineat, alineatul (1¹), cu următorul cuprins:

„(1¹) În cazul unui dezacord cu privire la normele de muncă, părțile vor apela la arbitrajul unui terț ales de comun acord.“

53. Alineatul (4) al articolului 140 se abrogă.

54. Alineatele (1) și (2) ale articolului 145 vor avea următorul cuprins:

„Art. 145. — (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.“

55. Alineatul (1) al articolului 152 va avea următorul cuprins:

„Art. 152. — (1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.“

56. La titlul IV — Salarizarea —, denumirea capitolului II va avea următorul cuprins:

„*Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată*“

57. Articolul 167 va avea următorul cuprins:

„Art. 167. — Constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se vor reglementa prin lege specială.“

58. Articolul 168 se abrogă.

59. Alineatul (1) al articolului 171 se abrogă.

60. Articolul 190 va avea următorul cuprins:

„Art. 190. — (1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.“

61. Alineatele (1) și (2) ale articolului 191 vor avea următorul cuprins:

„Art. 191. — (1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.“

62. Articolul 192 se abrogă.

63. Articolul 193 va avea următorul cuprins:

„Art. 193. — (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.“

64. Articolul 205 va avea următorul cuprins:

„Art. 205. — (1) Ucenicia la locul de muncă se organizează în baza contractului de ucenicie.

(2) Contractul de ucenicie la locul de muncă este contractul individual de muncă de tip particular, în temeiul căruia:

a) angajatorul persoană juridică sau persoană fizică se obligă ca, în afara plății unui salariu, să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate;

b) ucenicul se obligă să se formeze profesional și să muncească în subordinea angajatorului respectiv.

(3) Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe durată determinată.“

65. Articolul 206 se abrogă.**66. Articolul 207 va avea următorul cuprins:**

„Art. 207. — (1) Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.

(2) Ucenicul beneficiază de dispozițiile aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.“

67. Articolul 208 se abrogă.**68. Articolul 209 se abrogă.****69. Articolul 210 se abrogă.****70. Articolul 211 se abrogă.****71. Articolul 212 se abrogă.****72. Articolul 213 va avea următorul cuprins:**

„Art. 213. — Organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie se reglementează prin lege specială.“

73. La articolul 276 alineatul (1), literele d) și e) vor avea următorul cuprins:

„d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 20.000.000 lei la 50.000.000 lei;

e) primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 15.000.000 lei la 20.000.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 1 miliard lei.“

74. La articolul 276 alineatul (1), după litera g) se introduc patru noi litere, literele h)–k), cu următorul cuprins:

„h) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 15.000.000 lei la 30.000.000 lei;

i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 15.000.000 lei la 30.000.000 lei;

j) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 15.000.000 lei la 50.000.000 lei;

k) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 15.000.000 lei la 30.000.000 lei.“

75. După articolul 280 se introduce un nou articol, articolul 280¹, cu următorul cuprins:

„Art. 280¹. — Încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 1 la 3 ani.“

Art. II. — (1) Până la data stabilirii în contractul colectiv de muncă, încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil, a procedurii de evaluare prevăzute la art. 63 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii se aplică în continuare dispozițiile acestui articol în forma sa nemodificată.

(2) Dacă în termen de un an de la intrarea în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență nu se stabilește procedura de evaluare în condițiile alin. (1), angajatorul va stabili această procedură prin regulamentul intern, în condițiile legii.

(3) Prevederile regulamentului intern referitoare la procedura de evaluare se aplică până la data stabilirii acesteia în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil.

Art. III. — Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, cu modificările ulterioare, precum și cu modificările și completările aduse prin prezenta ordonanță de urgență, va fi republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, după aprobarea acesteia prin lege, dându-se textelor o nouă numerotare.

PRIM-MINISTRU

CĂLIN POPESCU-TĂRICEANUContrasemnează:

Ministrul muncii, solidarității sociale și familiei,

Gheorghe Barbu

Ministrul finanțelor publice,

Ionel Popescu

București, 29 iunie 2005.

Nr. 65.

ACTE ALE CONSILIULUI SUPERIOR AL MAGISTRATURII

CONSILIUL SUPERIOR AL MAGISTRATURII
PLENUL

HOTĂRÂRE pentru modificarea Regulamentului privind procedura de evaluare a activității profesionale a magistraților

În temeiul dispozițiilor art. 133 alin. (5) și (7) din Constituția României, republicată, ale art. 24 alin. (1) și ale art. 39 alin. (1) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, având în vedere dispozițiile art. 37 alin. (5) din Legea nr. 303/2004 privind statutul magistraților,

Plenul Consiliului Superior al Magistraturii hotărăște:

Art. I. — Regulamentul privind procedura de evaluare a activității profesionale a magistraților, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 163/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 880 din 27 septembrie 2004, se modifică și se completează după cum urmează:

1. După alineatul (1) al articolului 6 se introduc trei alineate noi, alineatele (1¹)—(1³), cu următorul cuprins:

„(1¹) Magistrații detașați la alte instanțe sau parchete vor fi evaluați de comisiile constituite, potrivit legii, în cadrul instanțelor ori parchetelor la care au funcționat în ultima perioadă supusă evaluării.

(1²) Evaluarea activității directorului Institutului Național al Magistraturii, a directorului Școlii Naționale de Grefieri și a magistraților detașați la aceste instituții se face de o comisie formată din 3 membri desemnați de Plenul Consiliului Superior al Magistraturii.

(1³) Evaluarea activității directorilor adjuncți ai Institutului Național al Magistraturii și ai Școlii Naționale de Grefieri, precum și a personalului din aceste instituții se face de o comisie, constituită prin hotărâre a Plenului Consiliului Superior al Magistraturii, formată din directorul Institutului Național al Magistraturii, respectiv directorul Școlii Naționale de Grefieri, și 2 magistrați din Consiliul științific sau din Consiliul de conducere, după caz.“

2. Alineatul (2) al articolului 6 va avea următorul cuprins:

„(2) Evaluarea magistraților detașați la alte instituții decât instanțe sau parchete se face de instituția la care aceștia funcționează, potrivit specificului activității desfășurate și reglementărilor existente la acele instituții.“

Art. II. — Prezenta hotărâre se va publica în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Președintele Consiliului Superior al Magistraturii,
judecător dr. **Dan Lupașcu**

București, 15 iunie 2005.
Nr. 230.

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR

Regia Autonomă „Monitorul Oficial”, Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București,
IBAN: RO75RNCB510100000120001 Banca Comercială Română — S.A. — Sucursala „Unirea” București
și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 Direcția de Trezorerie și Contabilitate Publică a Municipiului București
(alocat numai persoanelor juridice bugetare)

Tel. 318.51.29/150, fax 318.51.15, E-mail: marketing@ramo.ro, Internet: www.monitoruloficial.ro

Adresa pentru publicitate: Centrul pentru relații cu publicul, București, șos. Panduri nr. 1,
bloc P33, parter, sectorul 5, tel. 411.58.33 și 410.47.30, tel./fax 410.77.36 și 410.47.23

Tiparul: Regia Autonomă „Monitorul Oficial”



5⁹48368¹033016¹