

Nr. Crt .	TEXT IN VIGOARE	TEXT DUPA MODIFICARE	LEGISLATIE EUROPEANA	CODUL MUNCII FRANCEZ	CODUL MUNCII ITALIAN	CODUL MUNCII SPANIOL
1.	Art. 6 (3) Pentru munca egala sau de valoare egala este interzisa orice discriminare bazata pe criteriul de sex cu privire la toate elementele si conditiile de remunerare.	„(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriile prevăzute la art. 5 alin. (2) cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.”	Directivele europene privind discriminarea	Art. 3221-2 C.t. prevede că: „Toți angajatorii asigură, pentru muncă egală sau de valoare egală, egalitatea remunerației între bărbați și femei.”		Art. 17 Non-discriminare în relațiile de muncă 1. sunt nule clauzele din contractele colective, contractele individuale și deciziile unilaterale ale angajatorilor care au ca rezultat ocuparea forței de muncă, precum și în materie de remunerare, ore și celelalte condiții de muncă, direct sau indirect din cauza vârstei sau handicapului sau situații de discriminare directă sau indirectă pe motive de sex, origine, inclusiv originea rasială sau etnică, stare civilă, statut social, religie sau convingeri, idei politice, orientare sexuală sau statutul, apartenența sau nu la o organizație sindicate.
2.	Art. 15 Este interzisa, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de munca în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.	„Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite.”		Potrivit doctrinei, prin aplicarea dreptului comun, contractual de muncă nu poate fi încheiat decât dacă are obiect și cauză licite. Contractul poate fi declarat nul pe fondul caracterului ilicit sau imoral al cauzei acestuia (Droit du travail, J. Pelissier, Dalloz, 2002)		
3.	Art. 16 (1) Contractul individual de munca se încheie în	“(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română.		Art. L1221-3: “Contractul de muncă se stabilește și se redactează în limba franceză.”	Legea italiana nu prevede forma contractului de munca, deci prin urmare pot fi	Art. 8 Forma contractului 1. Contractul de muncă poate fi încheiat în scris

	baza consimțământului partilor, în forma scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în forma scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată să desfășoare o activitate independentă, precum și asociația familială au obligația de a încheia, în forma scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.	Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Toți angajatorii au obligația de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.”		încheiate atât contracte în forma scrisă cât și verbal.	sau verbal.
4.	Art. 16 (2) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în forma scrisă, se prezuma că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar partile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.	Art. 16 alineatul (2) se abrogă		Article L1221-2: “Contractul de muncă pe durată nedeterminată este forma normală și generală a relației de muncă. Cu toate acestea, contractul de muncă poate conține un termen fixat cu precizie la momentul încheierii contractului sau rezultând din realizarea activității pentru care a fost încheiat, în cazurile și în condițiile prevăzute în Titlul IV privind contractul de muncă pe durată determinată.” Potrivit doctrinei, se aplică regulile de drept comun în materie de probă, astfel că proba se poate face chiar dacă nu a fost încheiat un contract de muncă în formă scrisă (1325 Code civil).	Art. 8 2. Ar trebui să fie în forma scrisă contracte de muncă atunci când acest lucru este cerut prin lege, dar și contractele part-time, contractele intermitente și contractele de muncă la domiciliu, contractele pentru executarea unei munci în străinătate. De asemenea, trebuie să fie în scris, contractele pentru o perioadă determinată care durează mai mult de patru săptămâni. Dacă această cerință nu este respectată, atunci contractul se consideră încheiat permanent și cu normă întreagă, cu excepția cazului în care dovedește altfel precizând natura

						temporară sau natura part-time a serviciilor.
5.	Art. 17 (2) Persoana selectata în vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel puțin următoarele elemente: (...) d) funcția/ocupatia conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;	„d) Funcția/ocupatia conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului. ”		Art. 4141-3: “Întinderea obligației de informare și de formare asupra securității variază în funcție de mărimea societății, de natura activității desfășurate, de caracterul riscurilor constatate în cadrul societății și de felul muncii prestate de angajați”.		
6.	Art. 17 (2) Persoana selectata în vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel puțin următoarele elemente: (...) d) funcția/ocupatia conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;	„d) Funcția/ocupatia conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului. ”		V. supra		
7.	Art. 17 (2) Persoana selectata în vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel puțin următoarele elemente: (...) l) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementează condițiile de munca ale salariatului;	„l) indicarea și precizarea prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului.”				
8.	Art. 17 (4) Orice modificare a	“(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute		Art. 3123-21: “Orice modificare a repartizării		

	unuia dintre elementele prevazute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile lucrătoare de la data apariției modificării, inclusiv în situațiile în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.	la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile lucrătoare de la data apariției modificării, inclusiv în situațiile în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.”		timpului de muncă pe zilele săptămânii sau pe lună, este notificată salariatului cu cel puțin șapte zile înainte.” Art. 1222-6: “Atunci când angajatorul vrea să modifice un element esențial al contractului de muncă, pentru unul dintre motivele economice enunțate la art. 1233-3, el îi face salariatului propunerea, prin scrisoare recomandată, cu confirmare de primire. Scrisoarea de notificare îl informează pe salariat că are la dispoziție o lună de la primirea scrisorii pentru a-și exprima refuzul. În lipsa acestui refuz, se prezumă că salariatul a acceptat modificarea propusă.”		
9.	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 interes propriu sau al unui tert, o activitate care se afla în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe perioada executării contractului. (2) Angajatorul poate renunța unilateral la clauza de neconcurență prevăzută în contract, plata indemnizației de neconcurență încetând din luna următoare notificării	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 pe perioada executării contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui tert, o activitate care se afla în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe perioada executării contractului. (2) Angajatorul poate renunța unilateral la clauza de neconcurență prevăzută în contract, plata indemnizației de neconcurență încetând din luna următoare notificării		Art. L1121-1: „Nimeni nu poate aduce drepturilor și libertăților individuale și colective ale persoanei limitări care nu sunt justificate de natura sarcinilor îndeplinite și nu sunt proporționale cu scopul urmărit.” În lipsa unor prevederi exprese în lege, clauza de neconcurență a fost dezvoltată pe cale jurisprudențială. Astfel, Curtea de Casație franceză a stabilit condițiile de validitate: • Este înscrisă în contractul de muncă sau urmează să fie înscrisă, cu acordul prealabil al salariatului • Este indispensabilă protejării intereselor legitime ale	Clauza de neconcurență este prevăzută în Codul civil Italian în art. 2125 și permite angajatorului să se protejeze, chiar și după încetarea raportului de muncă, inclusiv posibilitatea de a încheia cu un salariat un acord special de non-concurență, în care angajatorul se obligă să plătească o sumă de bani angajatului și acesta, la rândul său, este obligat să nu se angajeze în activități competitive cu cea a angajatorului, după rezilierea contractului. Acordul de neconcurență poate fi implementat la momentul	Articolul 21. Pactul de neconcurență și de a rămâne în afaceri 1. Un angajat nu poate lucra pentru antreprenori diferite atunci când poate realiza concurență neloială sau este angajat full-time și are o compensare exprimată în condițiile convenite pentru acest scop. 2. Se realizează un acord prin care să nu concureze după încetarea contractului de muncă, care nu poate depăși mai mult de doi ani pentru tehnicieni și șase luni pentru ceilalți lucrători; va fi valabilă doar în cazul în care se îndeplinesc următoarele condiții:

	(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 cuvenite acestuia pe durata contractului. (4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este	scrise a angajatului privind denunțarea acesteia. (3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială și se stabilește prin negociere directă între salariat și angajator. (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.” (5) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune - interese.”		societății; • Este limitată în timp și spațiu; • Ține cont de specificul muncii salariatului; • Dă naștere obligației angajatorului de a plăti o indemnizație care nu poate fi derizorie. Indemnizația se acordă salariatului ca o contraprestație pentru faptul că la încetarea contractului este ținut de o obligație care îi limitează posibilitatea de a-și exercita munca. Indemnizația va fi plătită doar după încetarea contractului; • Fixează un termen rezonabil în care angajatorul poate renunța la aplicarea clauzei(de exemplu, o lună). Arret n°99-43334, 10 juillet 2002 Arret n°05-45511 du 7 mars 2007	încheierii contractului de muncă, în timpul relației de muncă, și, în final, la data rezilierii. Acordul de neconcurență trebuie, sub sancțiunea nulității, să fie făcut în scris. Trebuie, de asemenea, întotdeauna sub sancțiunea nulității, să fie supus la limite indicate, de timp și loc. Perioada maximă este stabilită prin lege pentru manageri de cinci ani și trei pentru alți furnizori de ocuparea forței de muncă (directori, salariați și lucrători). În cazul în care o perioadă mai lungă este convenită, sau nu a fost stabilită, aceasta este fixată în măsura permisă de lege.	a) angajatorul are un interes efectiv industrial sau comercial și b) Plata unor compensații financiare adecvate angajatului. 3. În cazul unei compensații pentru munca full-time, lucrătorul poate rezilia acordul în scris și își poate recupera libertatea de a lucra la un alt loc de muncă, cu respectarea unui termen de preaviz de treizeci zile, pierzând în acest caz, compensațiile monetare sau alte drepturi ca lucrător full-time. 4. În cazul în care lucrătorul a primit o specializare profesională din partea angajatorului de a face proiecte specifice sau de a efectua la un loc de muncă specific, între cele două companii se poate realiza un acord; acordul nu trebuie să depășească doi ani și va fi întotdeauna în scris. În cazul în care angajatul pleacă de la locul de muncă înainte de termenul limită, angajatorul are dreptul la despăgubiri.
--	--	---	--	---	---	---

	deductibila la calculul profitului impozabil si se impoziteaza la persoana fizica beneficiara, potrivit legii.					
10.	Art. 22 (1) Clauza de neconcurenta își poate produce efectele pentru o perioada de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de munca. (2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de munca s-a produs de drept, cu exceptia cazurilor prevazute la art. 56 lit. d), f), g), h) si j), ori a intervenit din initiativa angajatorului pentru motive care nu tin de persoana salariatului.	Se abrogă				
11.	Art. 23 (1) Clauza de neconcurenta nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o detine. (2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial pentru munca instanta competenta poate diminua efectele clauzei de neconcurenta.	Se abrogă				
12.	Art. 25 Prin clauza de mobilitate partile în contractul individual de munca	Art. 25 Prin clauza de mobilitate partile în contractul individual de munca stabilesc ca, în		Art. L1121-1: „Nimeni nu poate aduce drepturilor și libertăților individuale și colective ale		

	stabilesc ca, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.	considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură. „(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură trebuie să fie specificate în contractul individual de muncă.”		persoanei limitări care nu sunt justificate de natura sarcinilor îndeplinite nu sunt proporționale cu scopul urmărit.” În lipsa unor prevederi exprese în lege, clauza de neconcurență a fost dezvoltată pe cale jurisprudențială. Astfel, Curtea de Casație franceză a stabilit condițiile de validitate. Printr-o decizie din 10 iunie 1997, Curtea de Casație franceză a statuat că sunt două condiții ce trebuie îndeplinite cumulativ pentru ca o astfel de clauză să fie inserată în contract: • Inserarea clauzei este indispensabilă pentru societate; • Caracterul proporțional al clauzei cu scopul urmărit.		
13.	Art. 26 (1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă. (2) Nerespectarea acestei clauze de către	Art. 26 „(1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă în schimbul unei indemnizații de confidențialitate lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de valabilitate a contractului.		Clauza de confidențialitate este, de asemenea, o creație jurisprudențială. Se consideră că, independent de obligația generală de discreție, salariatului I se poate insera în contractul de muncă o clauză de confidențialitate prin care I se interzice divulgarea unor informații declarate confidențiale. Este unanim acceptat că o astfel de clauză se impune chiar în absența unei stipulări exprese și chiar după încetarea contractului (Cass. soc., 19 mars 2008, pourvoi n° 06-45.322).		

	oricare dintre parti atrage obligarea celui în culpa la plata de daune-interese.	(2) Indemnizația de confidențialitate lunară datorată salariatului nu este de natură salarială și se stabilește prin negociere directă între salariat și angajator. (3) Indemnizația de confidențialitate reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii." (4) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune - interese."				
14.	Art. 27 (3) În situația în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil.	Se abrogă		Art. 1221-10: "Angajarea salariatului nu poate fi făcută decât după declarația nominală făcută de către angajator la organismele de protecție socială desemnate în acest scop." Art. 1221-1: "Nerespectarea obligației de declarare prealabilă angajării, constatată de agenții menționați la art. L.8271-7, determină aplicarea unei sancțiuni contravenționale al cărei cuantum este egal cu de trei sute de ori valoarea taxei orare a minimumului garantat la art. 3231-12."		
15.	Art. 29 (4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile	„(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile		Art. 1221-6: "Informațiile solicitate, sub orice formă, candidatului la un post nu pot avea ca finalitate decât aprecierea capacității sale de a ocupa postul propus,		

	dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunostintarea prealabilă a celui în cauză.	îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunostintarea prealabilă a celui în cauză.”		respectiv aptitudinile sale profesionale. Acele informații trebuie să aibă o legătură directă și necesară cu postul propus sau cu evaluarea aptitudinilor profesionale. Candidatul este ținut de obligația de a răspunde cu bună-credință la aceste solicitări.”		
16.	Art. 31 (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.	„(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 45 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.” (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.		Art. L1221-19: “Contractul de muncă pe perioadă nedeterminată poate stabili o perioadă de probă, a cărei durată maximă este: 1. Pentru muncitorii necalificați și pentru ceilalți angajați (cu funcții de execuție-s.n.) de două luni; 2. Pentru cei cu funcții de conducere și pentru tehnicieni, de trei luni; 3. Pentru funcționari, de patru luni. Art. L1221-21: “Perioada de probă poate fi reînnoită o dată dacă a intervenit un accord la nivel de ramură. Acest accord stabilește condițiile și durata reînnoirii. Durata perioadei de probă reînnoită nu poate depăși: 1. Patru luni pentru muncitorii necalificați și pentru cei cu funcții de execuție; 2. Șase luni pentru cei cu funcție de conducere și pentru tehnicieni; 3. Opt luni pentru funcționari.	Contractual de munca prevede o perioadă de probă din care partile se pot retrage fara a respecta un termen de preaviz. Periaoda de proba trebuie sa se realizeze in forma scrisa, in caz contrar nu este valabila.Obiectul perioadei de proba este verificarea si competentelor si personalitatii angajatului.	Art. 14 Proba 1. Pot fi încheiate în scris, o perioadă de probă, fie prin contractual individual sau stabilite în convențiile colective. În absența unui acord, durata de probă nu va depăși șase luni pentru tehnicieni calificați și două luni pentru alți lucrători. În companiile de mai puțin de douăzeci și cinci de angajați perioada de probă nu trebuie să depășească trei luni pentru lucrătorii care nu au certificate de tehnicieni. Se va anula pactul de a stabili o perioadă de probă atunci când lucrătorul a fost a mai efectuat aceleași funcții anterior în cadrul companiei sub orice tip de contract. 2. În timpul perioadei de probă, salariatul are aceleasi drepturile și obligațiile. 3. După perioada de

						probă, fără a se fi produs o renunțare, contractul isi va produce pe deplin efectele, perioada de proba fiind vechimea in munca a lucrătorului în cadrul companiei. Daca exista un acord între parti atunci perioada de proba se intrerupe pentru incapacitate temporara de munca, maternitate, asistenta maternală.
17.	Art. 31 (3) În cazul muncitorilor necalificati, perioada de proba are caracter exceptional si nu poate depasi 5 zile lucratoare. (4) Absolventii institutiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de proba de cel mult 6 luni.	Se abrogă.				
18.	Art. 31 (4¹) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate înceta numai printr-o notificare scrisă, la initiativa oricareia dintre parti.	Art. 31 alin. 4¹ devine alin. (3) se modifică și va avea următorul cuprins: „3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți.”		Art. 1221-25 “Atunci când angajatorul încetează contractual de muncă în cursul la finalul perioadei de probă, salariatul este notificat într-un termen care nu poate fi mai mic de: 1. 24 de ore pentru mai puțin de 8 zile de prezență; 2. 48 de ore pentru o perioadă cuprinsă între 8 zile și o lună de prezență; 3. Două săptămâni pentru mai mult de o lună de prezență; 4. O lună pentru mai		

				mult de trei luni de prezență. Perioada de probă, incluzând reînnoirea, nu poate fi prelungită ca urmare a acordării temenului de prevenire. Art. L1221-26 “Când perioada de probă încetează ca urmare a voinței salariatului, acesta respectă un termen de preaviz de 48 de ore. Acest termen este redus la 24 de ore, dacă durata prezenței salariatului în societate este mai mică de opt zile.”		
19.	Art. 31 (5) Pe durata perioadei de proba salariatul se bucura de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute în legislatia muncii, în contractul colectiv de munca aplicabil, în regulamentul intern, precum si în contractul individual de munca.	Art. 31 alin. 5 devine alin. (4) se modifică și va avea următorul cuprins: „(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.”				
20.	Art. 33 Angajarea succesiva a mai mult de trei persoane pe perioade de proba pentru acelasi post este interzisa.	Se abrogă.				
21.	Art. 34 (5) La solicitarea salariatului angajatorul este obligat sa elibereze un document care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, vechimea în munca, în meserie si în specialitate.	„(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.”		Art. L1234-19: “La încetarea contractului de muncă, angajatorul îi eliberează salariatului un certificat, al cărui conținut este stabilit pe cale reglementară.”		

22.	Art. 35 (3) Salariatii care cumuleaza mai multe functii sunt obligati sa declare fiecarui angajator locul unde exercita functia pe care o considera de baza.	(3) Se interzice cumulul a mai mult de două funcții cu normă întreagă la același angajator.		Art. L8261-1: "Niciun salariat nu poate realiza mai multe activități remunerate, depășind durata maximă de muncă, așa cum este stabilită prin dispoziții legale ce guvernează activitatea sa. Art. L8261-3: "Sunt excluse de la prevederile art. L8261-1: 1. Activitățile științifice, literare sau artistice sau aporturile la crearea unor opera de interes general, în special cele de învățământ sau de binefacere. 2. Activitățile desfășurate pentru sine sau cu titlu gratuit, sub forma ajutorului benevol; 3. Micile activități menajere, realizate la particulari, pentru nevoile personale; 4. Activitățile de extremă urgență, a căror execuție imediată este necesară pentru prevenirea accidentelor iminente sau pentru luarea unor măsuri de siguranță."		
23.	Art. 36 Cetatenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza permisului de muncă eliberat potrivit legii.	„Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă eliberată potrivit legii.”		Art. L8251-1: "Nimeni nu poate, direct sau prin interpus, să angajeze, să păstreze în serviciul său, pentru indiferent ce perioadă, un cetățean străin care nu deține o autorizație de muncă ce îi permite să desfășoare o		

				activitate salarizată în Franța. Este, de asemenea, interzisă angajarea, păstrarea în serviciul angajatorului, a unui cetățean străin, într-o categorie profesională, o profesie ori o zonă geografică, altele decât cele menționate în autorizația prevăzută la alineatul precedent.”		
24.	Art. 39 (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi: m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.	Se adaugă lit. n) cu următorul cuprins: „n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.”				
26.	Art. 40 (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.	Se introduce o nouă literă lit. f) cu următorul cuprins: „f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.”				
27.	Art. 44 (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.	„(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi numai cu acordul salariatului, din 2 în 2 luni.”				
28.	Art. 49 (4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va	Se introduce un alineat nou, alin. (5) cu următorul cuprins: (5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului va interveni o cauză de încetare				

	beneficia de nici un drept care rezulta din calitatea sa de salariat.	de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept va prevala.				
29.	Art. 50 Contractul individual de munca se suspenda de drept în următoarele situații: f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat; g) forța majoră;	Se introduce litera f¹ care va avea următorul cuprins: <i>„f¹) participarea la grevă”</i>		Cazurile de suspendare a contractului individual de muncă: a) Maternitate b) Boala profesională sau accident de muncă; c) Concediu plătit; d) Grevă; e) Șomaj parțial.	În timpul unui raport de muncă, este posibil ca obligația contractuală să devină imposibilă din cauza angajatorului sau angajatului și în acest caz intervine suspendarea ocupării forței de muncă. Spre deosebire de ceea ce se întâmplă de obicei în dreptul privat, în cazul în care incapacitatea de muncă este temporară, nu există nici o reziliere a contractului ci doar o încălcare, dar, în anumite limite, angajatul își păstrează locul de muncă. Angajatul are dreptul la suspendarea raporturilor de muncă și protecție economică în caz de accident, boală, sarcină și naștere, pentru întreaga perioadă care o implică. După această perioadă, angajatorul poate concedia un angajat fără motiv. Perioada maximă de comportament este determinat prin	Articolul 45. Cauzele și efectele suspendării 1. contract de muncă poate fi suspendat pentru următoarele motive: a) acordul părților. b) înregistrările în mod legal contract. c) incapacitate temporară de muncă a lucrătorilor. d) concediu de maternitate, de paternitate, de risc în timpul sarcinii, riscul în timpul alăptării unui copil de nouă luni și de îngrijire sau de a favoriza adopția, în conformitate cu Codul civil sau legile civile ale Comunităților Autonome care le reglementează, atâta timp cât acestea, ultimul mai puțin de un an, sunt provizorii, de îngrijire a copiii sub șase ani sau minori care sunt peste șase ani în cazul copiilor cu handicap sau care provin din străinătate, au dificultăți speciale în societate și în familie și sunt acreditate în mod corespunzător de către

					negocieri colective. comportament este "uscate " atunci când este vorba de o perioadă care să nu depășească omogene, și "rezumat" atunci când afectează o varietate de perioade.	serviciile sociale relevante. e) serviciul militar sau serviciul de alternativă. f) Exercitarea funcției publice reprezentative. g) privarea de libertate a lucrătorului, în timp ce nu există nici o condamnare. h) Suspendarea de remunerare și de muncă pentru motive disciplinare. i) forța majoră temporară. j) economice, tehnice, organizatorice sau de producție. k) starea activă. l) dreptul la grevă. m) în cadrul legal al companiei. n) Decizia a lucrătorului, care este forțat să părăsească locul de muncă, deoarece de fost victimă a violenței domestice. 2. Suspendarea va scuti de obligațiile de muncă și de plata a salariilor.
30.	Art. 51 (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații: f) participarea la greva	Lit. f) se abrogă.				
31.	Art. 52 (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații: b) ca sancțiune	Se abrogă.				

	disciplinara;					
32.	Art. 52 (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului în urmatoarele situatii: d) în cazul întreruperii temporare a activitatii, fara încetarea raportului de munca, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;	Art. 52 (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului în urmatoarele situatii: <i>„d) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă;”</i>				
33.	Art. 52 (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului în urmatoarele situatii: e) pe durata detasarii.	<i>Se introduce o literă nouă lit. f) cu următorul cuprins: „ f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.”</i>				
34.	Art. 52 (2) În cazurile prevazute la alin. (1) lit. a), b) si c), daca se constata nevinovatia celui în cauza, salariatul își reia activitatea anterioara, platindu-i-se, în temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despăgubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.	<i>“(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară, plătindu-i-se, 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.”</i>				
35.	Art. 52 (2) În cazurile prevazute la alin. (1) lit. a), b) si c), daca se constata nevinovatia celui în cauza, salariatul își reia activitatea anterioara,	La art. 52 după alin. (2) se introduc alineatele (3) respectiv (4) care vor avea următorul cuprins: <i>(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice,</i>				

	platindu-i-se, în temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.	tehnologice, structurale sau similare pe perioade care depășesc 30 zile, angajatorul va avea posibilitatea reduceri programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului. (4) În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, pentru maximum 15 zile pe an, cu obligativitatea reluării ei, unitatea, poate acorda în aceasta perioada concediu fără plată, după informarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității.				
36.	Art. 56 Contractul individual de munca existent înceteaza de drept: a) la data decesului salariatului; b) la data rămânării irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului; c) Abrogat; e) ca urmare a constatarii nulității absolute a contractului individual de munca, de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă;	La art. 56 alin. (1) lit. a), b), c) și e) se modifică și vor avea următorul cuprins: „a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul a dizolvării angajatorului persoană juridică de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii. b) la data rămânării irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică. c) la data comunicării deciziei de pensionare; e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care				

		nulitatea a fost constatată prin hotărâre judecătorească definitivă;				
37.	Art. 56 Contractul individual de munca existent încetează de drept: h) de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;	„h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei sau de la data expirării perioadei pentru care au fost eliberate. ”				
38.	Art. 57 (6) Constatarea nulitatii si stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul partilor.	„(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii a efectelor acesteia se pronunță de instanța de judecată. ”				Articolul 49. Încetarea raporturilor de muncă 1. Contract de muncă încetează: a) Prin acordul reciproc al părților. b) Pentru motivele prevăzute în contract, cu excepția cazului în care constituie abuz de drepturi demonstrat de către angajator c) La expirarea termenului convenit. d) plecarea voluntară, ar trebui să medieze anunțul de a aduce negocieri colective sau personalizate. e) deces, invaliditate gravă sau invaliditate permanentă totală sau lucrător absolut, fără a aduce atingere Articolul 48.2. f) la pensionare g) Moartea, pensionare astfel cum este prevăzut în dispozițiile de

						securitate socială sau incapacitatea angajatorului, fără a aduce atingere articolului 44, sau stingerea contractantului juridic. În cazurile de deces, pensionare sau incapacitate a angajatorului, angajatul are dreptul la plata unei sumă echivalentă cu salariul pe o lună. În cazurile de încetare a statutului juridic al contractantului trebuie să urmeze procedura stabilită la articolul 51 din această lege h) Forța majoră i) concedieri colective bazate pe motive economice, tehnice, organizatorice sau, cu condiția ca acesta sa fi fost autorizat în mod corespunzător în conformitate cu dispozițiile prezentului act j) dorința salariatului, bazat pe o încălcare a contractului de către angajator. k) concediere. l) din punct de vedere al unor cauze obiective. m) Decizia lucrătorului, care este forțat să-și abandoneze locul de muncă ca urmare ca a fost victimă a violenței domestice. 2. Angajatorului, cu ocazia încetării
--	--	--	--	--	--	--

						contractului lucrătorilor are obligația de a comunica plângere, sau, Dacă este cazul, avizul de reziliere, incluzând și un proiect de document de decontare a sumelor datorate. Angajatul poate solicita prezența unui reprezentant legal al lucrătorilor la momentul când semnează de descărcare de gestiune, de înregistrare fiind semnat în prezența unui reprezentant legal al lucrătorilor. În cazul în care angajatorul împiedică prezența reprezentantului de la momentul semnării, angajatul poate înregistrata în copie acțiunea.
39.	Art. 57 (7) Dacă partile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.	Se abrogă.				
40.	Art. 60 (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: b) pe durata concediului pentru carantină;	„(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: b) pe durata suspendării activității pentru carantină.”				
41.	Art. 60 (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: i) pe durata efectuării concediului de odihnă.	se introduce lit. j) cu următorul cuprins: „j) pe durata concediului paternal.”				
42.	Art. 69 (2) În perioada în care au loc consultări, potrivit	Se introduce un alineat nou, alin. (2 ¹) cu următorul cuprins:			Concedirea colectivă e reglementată de Legea 223 din 1991.	Articolul 51. Concediere colectivă 1. În sensul prezentei

alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentantilor salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele: a) numărul total și categoriile de salariați; b) motivele care determină concedierea preconizată; c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere; d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere; e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor; f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil; g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile; h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru	„(2¹)Criteriile menționate la alin.(2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarearealizării obiectivelor de performanță.”			Normele privind concedierile colective se aplică societăților cu mai mult de 15 de angajați care doresc să facă cel puțin cinci concedieri într-o perioadă de 120 de zile în aceeași provincie .	legi, se înțelege stingerea contractelor prin concedieri Care aveau la baza motive economice, tehnice, organizatorice sau de producție atunci când, într-o perioadă nouăzeci de zile, concedierea afectează cel puțin: a) Zece lucrătorilor în întreprinderile care angajează mai puțin de o sută de muncitori. b) 10 la sută din numărul de lucrători în acele companii care utilizează între o sută și trei sute de lucrătorilor. c) Treizeci de muncitori din întreprinderile care angajează o sută sau mai mulți lucrători. 2. Un angajator care intenționează să facă concedieri colective trebuie să solicite o autorizație pentru încetarea contractelor de muncă în modul de reglementare a ocupării forței de muncă în temeiul prezentei legi și în regulamentele sale de aplicare. Procedura începe prin solicitarea autorizării de la forța de muncă competentă și deschiderea simultană a unei perioade de consultare cu reprezentanții legali ai lucrătorilor.
---	---	--	--	---	---

	evitarea ori diminuarea numarului salariatilor concediati.					
43.	Art. 72 (1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrari pe locurile de munca ale salariatilor concediati timp de 9 luni de la data concedierii acestora. (2) În situatia în care în aceasta perioada se reiau activitatile a caror încetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligatia de a transmite salariatilor care au fost concediati o comunicare scrisa în acest sens si de a-i reangaja pe aceleasi locuri de munca pe care le-au ocupat anterior, fara examen sau concurs ori perioada de proba. (3) Salariatii au la dispozitie un termen de maximum 10 zile lucratoare de la data comunicarii angajatorului, prevazuta la alin. (2), pentru a-si manifesta în scris consimtamântul cu privire la locul de munca oferit. (4) În situatia în care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin. (2) nu își manifesta în scris consimtamântul în termenul prevazut la alin. (3) sau refuza locul de munca oferit,	Se abrogă.				

	angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă ramase vacante.					
44.	Art. 79 (2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba. (4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.	„(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă. (4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.”		L1237-1 și urm. Legea franceză nu stabilește existența și durata preavizului în cazul demisiei. Astfel, conținutul preavizului se stabilește, de regulă, prin contractele colective de muncă sau potrivit obiceiului. În caz contrar, salariatul poate părăsi societatea de îndată. Salariatul poate acorda un termen de preaviz mai lung decât cel prevăzut prin contractul colectiv de muncă sau stabilit prin uzanțe. Pe durata preavizului salariatul trebuie să execute în mod normal și pe deplin obligațiile ce îi revin, el putând chiar să fie concediat pentru abatere gravă. Dacă salariatul nu respectă termenul de preaviz, el îi datorează angajatorului o despăgubire egală cu salariul pe care l-ar fi primit dacă ar fi executat în continuare contractul de muncă. Salariatului I se poate aplica, de asemenea, o sancțiune penală.	Demisia este actul unilateral de reziliere al contractului de muncă al salariatului. Demisia poate fi cerută de orice salariat cu condiția de a respecta termenul de preaviz. Voința salariatului nu trebuie să fie influențată de angajator deoarece în caz de contract aceasta va fi nulă. Orice revocare a demisiei este eficientă, în conformitate cu normele generale (articolul 1328 din Codul civil italian), numai dacă este comunicată angajatorului, înainte ca acesta din urmă să fi luat cunoștință de actul de revocare. Legea italiană nu prevede ca demisia să fie neapărat în formă scrisă. Demisia se poate realiza și fără respectarea termenului de preaviz dacă salariatul are un motiv întemeiat, în sensul că sunt constatate încălcări ale obligațiilor angajatorului. Angajatorul poate încuraja demisia salariatului prin furnizarea unui stimulente economic pentru a părăsi locul de muncă. A	

					Astfel de conduită este considerată legală pentru că inițiativa angajatorului nu privează lucrătorul de alegerea sa.	
45.	Art. 80 (3) Contractul individual de munca pe durata determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82 și de cel mult două ori consecutiv.	(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 81 și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau lucrări.		Art. L1242-7: “Contractul de muncă pe durată determinată se încheie pe o durată fixă, stabilită cu precizie la momentul nașterii contractului. Totuși, el nu poate prevedea o durată precisă în următoarele cazuri: 1. Înlocuirea unui salariat absent; 2. Înlocuirea unui salariat al cărui contract de muncă este suspendat; 3. Pe durata realizării serviciului militar de către salariatul cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată; 4. Pentru lucrări cu caracter sezonier sau pentru care, în anumite sectoare de activitate determinate de lege sau contracte colective, potrivit uzanțelor nu se recurge la un contract cu durată nedeterminată ținând seama de natura activității și de caracterul temporar al acestor activități; 5. Înlocuirea persoanelor prevăzute la art. L1242-2.		

				Contractul individual de muncă se încheie, în aceste ipoteze, pe durată minimal. Termenul acestor contracte este reprezentat de sfârșitul absenței persoanei înlocuite sau de realizarea obiectului pentru care contractual a fost încheiat.	
46.	Art. 80 (4) Între aceleasi parti se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata, dar numai înăuntrul termenului prevazut la art. 82. (5) Contractele individuale de munca pe durata determinata, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de munca pe durata determinata, sunt considerate contracte succesive.	Se abrogă.		Art. L1242-8: “Durata totală a unui contract de muncă pe durată determinată nu poate depăși douăzeci și opt de luni, ținând cont, dacă este cazul, și de reînnoirea contractului în condițiile prevăzute de art. L1243-13. Această durată este redusă la nouă luni atunci când contractual este încheiat pe durata efectuării serviciului militar de către angajatul cu contract de muncă pe durată nedeterminată sau când obiectul contractului este reprezentat de realizarea unor lucrări urgent impuse de măsuri de securitate. Durata contractului poate fi de 24 de luni: 1. Când contractual este executat în străinătate; 2. Când contractual este încheiat la plecarea unui salariat, ce precede suprimarea postului său; 3. În cazul unei comenzi special pentru export, a cărei importanță. În acest caz, durata minimă a contractului nu poate	

				fi mai mică de șase luni (...) Art. 1243-13: "Contractul de muncă pe durată determinată poate fi reînnoit o dată pentru o perioadă determinată. Durata reînnoirii, adăugată la durata contractului inițial, nu poate depăși durata maximă prevăzută de art. L1242-8. Condițiile reînnoirii contractului sunt stipulate în contract (...).		
47.	Art. 81 Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri: b) creșterea temporară a activității angajatorului;	„b) creșterea sau modificarea temporară a activității angajatorului.”				
46	Art. 82 (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 24 de luni.	La art. 82 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.”	Directiva 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la muncă pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP		În Italia a avut loc o reformă introdusă prin Decretul-lege nr. 368/2001 (pentru transpunerea Directivei 70/99 CE și abrogarea Legii nr. 230/1962) deoarece a liberalizat în mare măsură utilizarea contractului de muncă pe durată determinată, inversând reglementările anterioare bazate pe interzicerea acestor tipuri de contracte în afara cazurilor limitativ prevăzute de lege.	Art. 15 În orice caz, angajatul poate solicita în scris la Serviciul Public de Ocupare un certificat de contract pe durată determinată sau temporară, în scopul de a fi în măsură să dovedească statutul lor de lucrător permanent la companie. Serviciu public de Locuri de muncă acorda documentul și notifică societatea în care angajații își desfășoară raporturile de muncă.
47	Art. 84 (1) La încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pe durată determinată,	Art. 84 se abrogă.			Angajatorul poate folosi acum contract pe termen lung, doar dacă există următoarele motive:	Art. 15 Pot fi încheiate contracte cu durată determinată, în următoarele cazuri:

prevazut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevazut la art. 82 alin. (1), daca pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de munca pe durata nedeterminata. (2) Dispozitiile alin. (1) nu sunt aplicabile: a) în cazul în care contractul individual de munca pe durata determinata este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, daca intervine o noua cauza de suspendare a contractului acestuia; b) în cazul în care un nou contract individual de munca pe durata determinata este încheiat în vederea executarii unor lucrari urgente, cu caracter exceptional; c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de munca pe durata determinata se impune datorita unor motive obiective prevazute expres de legi speciale; c1) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de munca pe durata determinata se impune datorita unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de				1. tehnice (de exemplu, pentru a scoate un personal profesionist, etc.) 2. de producție și de organizare (de exemplu, nivelul maxim de producție, etc). 3. înlocuire (de exemplu, pentru înlocuirea lucrătorilor absenți). Extindere este posibilă doar pentru contracte de mai puțin de trei ani, o singură dată, și precizând motivele. Aceasta necesită, de asemenea, acordul lucrătorului și este posibilă doar dacă sarcinile pe care muncitorul le va efectua vor fi la fel ca în contractul inițial. În cazul în care lucrătorul continuă munca peste limita stabilită și fără un acord de prelungire, el are dreptul: * Pentru o perioadă de 20 de zile la plata unei sume de bani (egală cu 20% pentru primele 10 zile, 40% după). Este interzisă folosirea de o varietate de contractele de muncă încheiate pe termen scurt în afară celor prevăzute de lege. În cazul în care același	a) Când un lucrător este angajat pentru a efectua o muncă sau un serviciu în activitatea companiei și a căror execuție, deși limitată în timp, este de principiu de durată incertă. Aceste contracte pot dura nu mai mult de trei ani după cele douăsprezece luni initiale, prin convenție colectivă sau, alternativ, prin contractul colectiv inferior. După aceste perioade, muncitorii dobândi statutul de lucrători permanenți.
--	--	--	--	--	--

	munca încheiat la nivel national si/sau la nivel de ramura, pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte sau programe; d) în cazul în care contractul individual de munca pe durata determinata a încetat din initiativa salariatului sau din initiativa angajatorului, pentru o abatere grava sau abateri repetate ale salariatului.				lucrător finalizează în termen de 10 zile de la terminarea contractului (perioada a crescut la 20 de zile în cazul în care contractul a expirat), al doilea contract este considerat pe durată nedeterminată.	
48	Art. 87 (1) Munca prin agent de munca temporara, denumita în continuare munca temporara, este munca prestata de un salariat temporar care, din dispozitia agentului de munca temporara, presteaza munca în favoarea unui utilizator. (2) Salariatul temporar este persoana încadrata la un angajator agent de munca temporara, pus la dispozitie unui utilizator pe durata necesara în vederea îndeplinirii unor anumite sarcini precise si cu caracter temporar. (3) Agentul de munca temporara este societatea comerciala autorizata de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, care pune provizoriu la dispozitie utilizatorului personal calificat si/sau necalificat pe care îl angajeaza si îl	Art.87 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) „Munca prin agent de munca temporară”, este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția Utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă. (2) „Salariatul temporar” este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui Utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă. (3) „Agentul de muncă temporară” este societatea comercială, autorizata de Ministerul Muncii, Familiei și Solidarității Sociale care încheie contracte de muncă temporară cu salariați		Art. L1251-1: „Recurgerea la munca prin agent de muncă temporară are ca scop punerea la dispoziție, temporar, de către o societate de muncă temporară, în beneficiul unui clientutilizator, pentru realizarea unei misiuni. Fiecare misiune dă naștere la încheierea: 1. Unui contractde punere la dispoziție între societatea de muncă temporară și clientul utilizator; 2. Unui contract de muncă, numit contract de misiune, între salariatul temporar și angajatorul său, societatea de muncă temporară.		

	salarizeaza în acest scop. Condițiile de înfiintare si functionare, precum si procedura de autorizare a agentului de munca temporara se stabilesc prin hotarâre a Guvernului. (4) Utilizatorul este angajatorul caruia agentul de munca temporara îi pune la dispozitie un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise si cu caracter temporar.	temporari, pentru a-i pune la dispozitia Utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispozitie sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de înființare și funcționare a agentului de muncă temporară precum si procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului. (4) „Utilizatorul” este angajatorul pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispozitie de agentul de muncă temporară. (5) “Misiune de muncă temporară” înseamnă acea perioada în care salariatul temporar este pus la dispozitia Utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.”			
49	Art. 88 Un utilizator poate apela la agenti de munca temporara doar pentru executarea unei sarcini precise si cu caracter temporar, denumita misiune de munca temporara, si numai în urmatoarele cazuri: a) pentru înlocuirea unui salariat al carui contract individual de munca este suspendat, pe durata suspendarii; b) pentru prestarea unor	Art. 88 se modifică și va avea următorul cuprins: „Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, cu excepția cazului prevăzut la art. 92.”	Art. L1251-6: “Se poate apela la munca prin agent de muncă temporară doar pentru executarea unei sarcini precise și temporare, în următoarele cazuri: 1. Înlocuirea unui salariat în caz de: a) Absență; b) Trecere provizorie la timp parțial de muncă înainte de încheierea contractului de muncă; c) Suspendarea	Contractul de apel poate fi reziliat, dacă este nevoie pentru a utiliza un angajat pentru servicii discontinue. Condițiile în baza cărora puteți folosi acest contract sunt în general stabilite prin negocieri colective. Aceste limite nu funcționează în cazul unui contract cu lucrătorii în vârstă de 25 de ani sau peste 45	

	activitati cu caracter sezonier; c) pentru prestarea unor activitati specializate ori ocazionale.			contractului de muncă; d) Plecarea definitivă a salariatului, înainte de desființarea postului său; e) în cazul satisfacerii serviciului military de către un angajat cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată. 2. Creștere temporară a activității societății; 3. Înlocuirea unui conducător al unei societăți artisanale, industrial sau comerciale, a unei persoane care exercită o profesie liberal, a partenerului său care participă efectiv la activitatea societății, cu titlu profesional, ori a unui asociat într-o societate civilă profesională; 4. Înlocuirea conducătorului unei societăți agricole, societăți familial sau de exploatare, ori a partenerilor acestuia. Art. L1251-7: “În afara cazurilor prevăzute la art. Anterior, se poate recurge la munca prin agent temporar în următoarele cazuri: 1. Când munca temporară vizează, în aplicarea dsiposițiilor legale sau ale contractului colectiv de muncă,	(chiar dacă deja sunt pensionari). E permis, de asemenea, utilizarea de muncă intermitentă în week-end, vacanța de vară și de sărbătorile de Crăciun și de Paști. Toți angajatorii pot recurge la contractul de muncă intermitentă, sub rezerva limitelor stabilite de lege. Contractul poate fi încheiat cu lucrătorii deja angajați, chiar și cu normă întreagă, cu condiția să fie respectate limitele impuse prin Decretul. 66/03 privind repausul săptămânal obligatoriu. Același lucrător poate încheia mai multe contracte, cu condiția ca angajamentele contractuale sa nu fie reciproc incompatibile.	
--	---	--	--	---	--	--

				favorizarea recrutării persoanelor fără locuri de muncă, ce se confruntă cu dificultăți profesionale și sociale deosebite; 2. Când agentul de muncă temporară și societatea utilizatoare se angajează, pentru o durată determinată și în condiții stabilite de lege sau de contractual colectiv, să asigure un plus de formare profesională salariatului.		
50	Art. 89 (1) Misiunea de munca temporara se stabileste pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni. (2) Durata misiunii de munca temporara poate fi prelungita o singura data pentru o perioada care, adaugata la durata initiala a misiunii, nu poate conduce la depasirea unei perioade de 18 luni. (3) Condițiile în care durata unei misiuni de munca temporara poate fi prelungita sunt prevazute în contractul de munca temporara sau pot face obiectul unui act aditional la acest contract	Art. 89 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) „Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 luni. (2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni. (3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.”		Art. 1251-11: “Contractul de misiune cuprinde un termen fix, stabilit de la încheierea contractului. Totuși, contractual poate să nu prevadă un termen fix atunci când se încheie în următoarele cazuri: 1. Pentru înlocuirea salariatului absent; 2. Înlocuirea salariatului al cărui contract este suspendat; 3. Înlocuirea salariatului care are contract de muncă pe perioadă nedeterminată și care urmează să satisfacă serviciul militar; 4. Pentru activitățile cu caracter sezonier sau pentru care, în anumite sectoare de activitate, definite de lege sau de contractual colectiv,		Art. 15 Prin convențiile colective și de stat la nivel inferior, inclusiv acorduri de întreprindere, vor fi identificate acele locuri de muncă sau sarcini care pot fi realizate prin contracte de această natură. În astfel de cazuri, contractele pot dura maxim șase luni într-o perioadă de douăsprezece luni de la data respectivelor cauze.

				există o cutumă în a nu se recurge la un contract pe perioadă nedeterminată datorită naturii activității sau caracterului temporar al acestor activități, determinat de natură or. (...) Contractul se încheie deci pentru o durată minimal. El are ca temen întoarcerea salariatului absent înlocuit sau realizarea obiectului pentru care a fost încheiat. Art. 1251-12: Durata totală a contractului de misiune nu poate depăși 28 de luni, ținând cont, dacă este cazul, de reînnoirea prevăzută la art. L1251-35. Această durată se reduce la 9 luni când este înlocuit salariatul care satisface serviciul military sau când obiectul pentru care a fost încheiat contractual constă în realizarea unor lucrări urgente, impuse de măsuri de securitate. Durata va fi de 24 de luni în cazurile: 1. Când misiunea se realizează în străinătate când contractual se încheie pentru înlocuirea salariatului care pleacă anterior desființării postului său; 2. În cazul unei comenzi excepționale făcute societății, pentru	
--	--	--	--	--	--

				export, a cărei importanță necesită luarea unor măsuri de natură cantitativă și calitativă extraordinare. În acest caz, durata contractului nu poate fi mai mică de 6 luni.	
51	Art. 90 (2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă: a) motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar; b) termenul misiunii și, dacă este cazul, posibilitatea modificării termenului misiunii; c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru; d) condițiile concrete de muncă; e) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze; f) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar; g) valoarea contractului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul.	Art. 90 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: „(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă: a) durata misiunii; b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru; c) condițiile concrete de muncă; d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze; e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar; f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul. g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.”		Art. 1251-43: Contractul de punere la dispoziție cuprinde: 1. Motivul pentru care se apelează la salariatul temporar. Această prevedere este însoțită de justificări precise; 2. Termenul misiunii; 3. Dacă este cazul, clauza privind posibilitatea de modificare a termenului misiunii, în condițiile prevăzute de cod; 4. Particularitățile postului și în special dacă ele sunt pe lista posturilor care prezintă riscuri mari pentru sănătatea sau securitatea angajaților, calificarea profesională cerută, locul misiunii și programul de lucru; 5. Nivelul remunerației, cu ce cuprinde el, înțelegând aici, dacă există, primele și sporurile acordate de societatea utilizatoare, după perioada de probă,	

				pe care l-ar primi un salariat având aceeași calificare profesională și care ocupă același post.	
52	Art. 93 (1) Contractul de munca temporara este un contract de munca ce se încheie în scris între agentul de munca temporara si salariatul temporar, de regula, pe durata unei misiuni. (2) În contractul de munca temporara se precizeaza, în afara elementelor prevazute la art. 17 si la art. 18 alin. (1), conditiile în care urmeaza sa se desfasoare misiunea, durata misiunii, identitatea si sediul utilizatorului, precum si modalitatile de remunerare a salariatului temporar.	Art. 93 se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Contractul de muncă temporară este un contract de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni. (2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și la art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.”		Art. L1251-16: Contractul de misiune se încheie în formă scrisă. El cuprinde: 1. Reproducerea clauzelor și mențiunilor din contractual de punere la dispoziție, enumerate la art. L1251-43; 2. Calificarea profesională a salariatului; 3. Modalitățile de remunerare a salariatului; 4. Durata perioadei de probă ce a fost, eventual, prevăzută; 5. Clauza de revenire a salariatului la agentul de muncă temporară, după terminarea misiunii. Această clauză devine caducă în cazul încetării contractului din inițiativa salariatului. 6. Numele și adresa casei de pensii și de asigurări sociale de care aparține agentul de muncă temporară; 7. Mențiunea că angajarea salariatului la societatea utilizatoare nu este	

				interzisă. Art. 1251-17 Contractul se transmite salariatului cel mai târziu în următoarele două zile de la punerea sa la dispoziție.		
53	Art. 94 (2) Între doua misiuni salariatul temporar se afla la dispozitia agentului de munca temporara si beneficiaza de un salariu platit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe tara. (3) Pentru fiecare noua misiune, între parti se încheie un act aditional la contractul de munca temporara, în care vor fi precizate toate elementele prevazute la art. 93 alin. (2). (4) Contractul de munca temporara înceteaza la terminarea ultimei misiuni pentru care a fost încheiat.	Art. 94 alin. (2), (3) și (4) se modifică și va avea următorul cuprins: „(2) Între două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară. (exclue prevederea salariului platit de agent) (3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2). (4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.”		Art. 1251-18: Salariul unui angajat temporar nu poate fi mai mic decât cel prevăzut în contractual de punere la dispoziție.		
54	Art. 96 Prin contractul de munca temporara se poate stabili o perioada de proba pentru realizarea misiunii, a carei durata este fixata în functie de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de: a) 2 zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada mai mica sau egala cu o luna;	Art. 96 se modifică și va avea următorul cuprins: Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de: a) 2 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună; b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este		Art. 1251-14 Contractul de misiune poate prevedea o perioadă de probă, stabilită prin contractual colectiv sau printr-un accord încheiat la nivelul unității. În lipsa unui accord, perioada de probă nu poate fi mai mare de: 1. 2 zile dacă a fost încheiat contractual pe o perioadă mai mică sau egală cu o lună; 2. 3 zile dacă se încheie contractual pe o		

	b) 3 zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada cuprinsa între o luna si doua luni; c) 5 zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada mai mare de doua luni.	încheiat pentru o perioadă cuprinsa între o luna si 3 luni; c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni; d) 30 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni; e) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.		perioadă mai mare de o lună, dar mai mică sau egală cu două luni; 3. 5 zile dacă se încheie contractual pe mai mult de două luni.		
55	Art. 98 (3) Daca utilizatorul continua sa beneficieze de munca salariatului temporar fara a încheia cu acesta un contract individual de munca sau fara a prelungi contractul de punere la dispozitie, se considera ca între acel salariat temporar si utilizator a intervenit un contract individual de munca pe durata nedeterminata.	Art. 98 alin. (3) se abrogă.		Art. L1251-39 Atunci când societatea utilizatoare continuă să îl lase să muncească pe salariatul temporar, fără a încheia cu acesta un nou contract de punere la dispoziție ori un contract de muncă, se prezumă că salariatul are cu societatea respectivă un contract de muncă pe durată nedeterminată.		
56	Art. 100 Cu exceptia dispozitiilor speciale contrare, prevazute în prezentul capitol, dispozitiile legale si prevederile contractelor colective de munca aplicabile salariatilor angajati cu contract individual de munca pe durata nedeterminata la utilizator se aplica în	Art. 100 se modifică și va avea următorul cuprins: „Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne precum și cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se				

	egala masura si salariatilor temporari pe durata misiunii la acesta.	aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.”				
57	Articol nou	După art. 100 se introduce art. 100 ¹ cu următorul cuprins: „Agenții de muncă temporară nu percep nici o taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.”				
58	Art. 107 (2) Prin contractele colective de munca se pot stabili si alte conditii specifice privind munca la domiciliu.	La art. 107 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: „(2) – Prin contractele colective de muncă și prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu.”			În italiană, instituția de munca la domiciliu este reglementată prin Legea 12/18/1973 nr 877 ("Noi reguli pentru a proteja munca la domiciliu"), care a fost introdus într-un cadru specific pentru acest tip de raport de muncă. Articol. 1 din Actul menționat indică caracteristica esențială a muncii la domiciliu în performanța ocupării forței de muncă, la reședința lucrătorului sau la sediul unde el își manifestă dorința, pentru că nu poate fi atribuită direct la angajator. Contractul de muncă la domiciliu poate fi un stimulent în vederea realizării transferului unor anumitor activități, dacă există interesul muncitorului de a lucra într-un loc de conveniență la alegerea lui.	Articolul 13 1. Va fi considerat un contract de munca la domiciliu locul în care se realizează activitate de muncă în casa lucrătorului sau sau alt loc loc liber ales de către angajator și nesupravegheat. 2. Contractul va fi încheiat, în scris, cu aprobarea biroului de muncă, care va fi depus în copie, precizând locul în care este prestat serviciul, astfel încât se pot stabili măsurile de sănătate necesare și măsuri de siguranță. 3. Salariul, indiferent de forma de fixare, trebuie să fie cel puțin egal cu cea a unui lucrător din sectorul economic în cauză. 4. Orice antreprenor ar trebui să aibă și a le pune la dispoziție lucrătorilor de la domiciliu un document

					Munca la domiciliu este luată în considerare în articolul 2128 din Codul civil, care se extinde domeniul de aplicare a normelor de muncă în întreprindere atunci când este compatibil.	de control al activității desfășurate, care ar trebui să indice numele lucrătorului, clasă și volumul de lucru, cantitatea de materii prime livrate, dacă au convenit să se stabilească ratele de salarii, livrarea și primirea de obiecte făcute și alte aspecte ale raportului de muncă. 5. Lucrătorii la domiciliu își pot exercita drepturile lor de reprezentare colectivă în conformitate cu în prezentul act, cu excepția în cazul unei familii.
59	Nou capitol	DUPĂ ART. 107 SE INTRODUC UN NOU CAPITOL, CAPITOLUL X – Activitate prestată cu caracter ocazional „Art. 107¹ – Activitatea prestată cu caracter ocazional va fi reglementată prin lege specială.”			Contractul de muncă ocazională este reglementat de art. 61 alin. 2, din Decretul Legislativ 276/03 și constă în colaborări coordonate și continue care au o durată totală nu mai mare de 30 de zile în cursul unui an, cu același ordonator de lucrări, cu excepția cazului în care retribuirea totală încasată este superioară sumei de 5000 euro. Este vorba despre colaborări de volum mic pentru care legiuitorul nu a considerat necesar să prevadă legarea de	Contract pentru activități sezoniere este folosit în cazul străinilor angajați din țara de origine.

					proiect și sunt astfel excluse din disciplina despre care s-a vorbit anterior din decretul lege 276/03. În mod general, toți angajatorii pot folosi asemenea contracte stipulând aceasta în formă scrisă pentru că demonstrează prezența motivelor de ordin tehnic, organizativ, productiv sau substitutiv. Asemenea motive nu trebuie indicate în mod generic, ci trebuie detaliate în mod specific pentru a rezulta motivațiile concrete și efective. Terminarea contractul poate rezulta direct prin indicarea specifică a datei finale sau indirect atunci când data finală este legată de un eveniment determinat. La scadență raportul se încheie automat, dar în urma unei majorări a retribuiției este posibilă prelungirea de fapt a raportului după termenul fixat inițial sau prelungit succesiv. O astfel de prelungire are durata de 30 de zile pentru contractele cu durata inițială egală sau superioară cu 6 luni, 20 de zile pentru contractele cu durata mai mică. Din punct de vedere	
--	--	--	--	--	--	--

					economic și normativ (art.6 și 12 Decretul Lege 368/01) lucrătorii angajați pe perioadă determinată sunt echivalați cu lucrătorii angajați pe perioadă nedeterminată cu diferența că retribuirea acestora este proporțională cu perioada de muncă prestată. În concluzie, lucrătorul cu contract pe perioadă determinată are dreptul la concediu, al 13-lea salariu, concediul medical și orice alte beneficii compatibile cu natura contractului pe durată determinată.	
60	Art. 111 (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. (2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. (21) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la	Art. 111 se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. 2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. (3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă	Directiva 93/104/CE și modificarea acesteia 2000/34/CE	Durata efectivă de muncă este de 35 de ore pe săptămână. Durata de muncă efectivă, pe săptămână, nu poate depăși: 1. 10 ore pe zi; 2. 48 de ore pe săptămână (sau până la 60 de ore în situații excepționale); 3. 44 de ore pe săptămână într-un interval de 12 săptămâni consecutive. Pentru cei cu vârsta mai mică de 18 ani durata timpului de muncă este de: 8 ore pe zi și 35 de ore pe săptămână.	Initial timpul de lucru era de 8 ore pe zi și 48 de ore pe săptămână. În noua lege există o limită de lucru de zi cu zi, la 12 ore în total, care trebuie îndeplinită pentru fiecare zi lucrătoare pentru o medie într-o perioadă de patru luni. Limita de zi cu zi, inclusiv orele suplimentare, se poate deduce doar indirect, pe baza art. 7, care prevede că "lucrătorul are dreptul la unsprezece ore de odihnă consecutive la fiecare 24 de ore."	Art. 34 Durata programului de lucru este stabilită în Acordul Colectiv și în contractul de muncă. Limita maximă este de 40 de ore săptămânal, calculate ca medie anuală, existând posibilitatea distribuirii inegale a orelor pe parcursul anului calendaristic. Această distribuție trebuie să respecte perioadele de odihnă zilnică și săptămânală prevăzute de lege. Timpul liber acordat între sfârșitul programului de lucru dintr-o zi și începutul programului de lucru din ziua următoare trebuie

	nivel national, se pot negocia, prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura de activitate aplicabil, perioade de referinta mai mari de 3 luni, dar care sa nu depaseasca 12 luni. (22) La stabilirea perioadelor de referinta prevazute la alin. (2) si (21) nu se iau în calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca. (3) Prevederile alin. (1), (2) si (21) nu se aplica tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.	respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni. (4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilită la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în nici un caz să nu depășească 12 luni. (5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2), (3) și (4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă. (6) Prevederile alin. (1) – (4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.”				să fie de minimum 12 ore. Programul de lucru efectiv nu poate depăși nouă ore zilnic, exceptând cazurile în care, prin Acordul Colectiv sau acordul angajat-angajator, se stabilește o altă distribuție a orelor de lucru, respectându-se obligatoriu timpul liber prevăzut legal. Dacă programul de lucru depășește șase ore continuu, trebuie acordată o pauză de odihnă de minimum 15 minute. Săptămânal, angajații au dreptul la o perioadă de odihnă de o zi și jumătate fără întrerupere.
61	Art. 115 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauza, dacă aceasta este posibilă este prevăzută în contractele colective de munca aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absența acestora, în regulamentele interne.	La art. 115 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.”				Spuneai ca ai gaist programe individualizate
62	Art. 115 (3) Durata zilnica a timpului de munca este împartita în doua perioade: o perioada fixa	Art. 115 alin. (3) se abrogă.				

	în care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, în care salariatul își alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.					
63	Art. 119 (1) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite în urmatoarele 30 de zile dupa efectuarea acesteia. (2) În aceste conditii salariatul beneficiaza de salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru.	Art. 119 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia. (2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru. (3) În perioadele de reducerea activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite ce se vor constitui într-un cont cu care angajatorul să poată să compenseze, în avans, eventualele ore suplimentare ce vor fi prestate pe parcursul anului.			Deoarece durata medie de lucru, orele suplimentare se plătesc la fiecare șase luni, în cazul în care după verificare se depășeste o medie de 40 pe săptămână. Limita superioară de orele suplimentare se referă la durata medie a săptămânală (sau așa cum am văzut mai devreme nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, în referire la o perioadă de cel puțin 4 luni). Orele suplimentare de lucru sunt permise, în absența unor negocieri colective în următoarele cazuri: • Cazuri excepționale de cerințe tehnice și de producție, • În cazuri de forță majoră, • Evenimente speciale.	Art. 35 Sunt considerate ore suplimentare cele care depășesc programul zilnic de lucru stabilit în paragraful anterior. Conform Acordului Colectiv sau contractului de muncă individual, acestea sunt plătite cu o sumă cel puțin egală cu valoarea orei de lucru din programul zilnic sau se compensează prin acordarea unui număr ore libere egal cu cel de ore suplimentare lucrate și neplătite. În cazul inexistenței prevederilor referitoare la retribuirea orelor suplimentare, se consideră că acestea vor fi compensate prin timp liber corespunzător orelor lucrate, angajatorul având la dispoziție cel mult patru luni pentru acordarea acestuia. Numărul anual de ore suplimentare nu poate fi mai mare de 80 pe an. Pentru cei care au contract de timp parțial - orar redus - numărul orelor suplimentare se va calcula proporțional.

						Realizarea orelor suplimentare are caracter opțional, cu excepția cazurilor în care Acordul Colectiv sau contractul individual de muncă prevăd efectuarea acelor ore.
64	Art. 122 (2 ¹) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă, stabilite potrivit dispozițiilor legale, nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, în care prestează munca de noapte.	Alin. 2 ¹ al art. 122 se modifică și va avea următorul cuprins: „2 ¹ – Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, numai în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil, în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul de muncă de nivel superior. După alin. 21 se introduce alin. 22 cu următorul cuprins: 2 ² – În situația prevăzută la art. 21, angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.”		Pentru munca prestată în timpul nopții, salariații primesc compensații de natură salarială (art. L3122-39).	Munca de noapte este cuprinsă în Decretul. 66/2003, care stabilește criteriile pentru aplicare și în favoarea cui ar trebui aplicate. Într-adevăr, nu toți lucrătorii care prestează activitatea lor pe timp de noapte, de fapt, ar trebui să fie considerate "lucrătorii de noapte". Este considerat lucrator de noapte cel care a prestat activitate pentru o perioadă de cel puțin 7 ore consecutive, exclusiv în intervalul dintre miezul nopții și cinci dimineața.	Art. 36. Muncă de noapte 1. În sensul prezentei legi se consideră muncă de noapte cea efectuată între zece noapte și șase dimineața. Angajatorul care utilizează în mod regulat munca de noapte trebuie să informeze autoritatea de ocupare forței de muncă. Ziua de lucru pentru lucrătorii de noapte nu trebuie să depășească opt ore pe zi, în medie, într-o perioadă de referință de cincisprezece zile. Acești lucrători pot lucra ore suplimentare. În aplicarea prevederilor alineatului precedent vor fi considerați lucrătorii de noapte cei care Au efectuat în mod normal pe timp de noapte nu mai puțin de trei ore de lucru de zi cu zi. 2. Munca de noapte va avea o taxă specială care urmează să fie stabilită în negocierile colective, cu excepția salariului.
65	Art. 123 lit. b) Salariații de noapte	Art. 123 lit. b) se modifică și va avea următorul cuprins:		Art. 3122-40 Salariații beneficiază, în		

	beneficiaza: (...) b) fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de baza pentru fiecare ora de munca de noapte prestata.	„ (2) - Salariații de noapte beneficiază de un spor la salariu de minimum 15% din salariul orar de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.”		schimbul muncii de noapte de măsuri destinate să: 1. amelioreze condițiile de muncă; 2. să faciliteze munca de noapte prestată cu realizarea obligațiilor lor sociale și familial, în special în ce privește mijloacele de transport. 3. Să asigure egalitatea profesională între bărbați și femei , în special prin accesul la formarea profesională.		
66	Art. 129 (1) Normele de munca se elaboreaza de catre angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu exista normative, normele de munca se elaboreaza de catre angajator cu acordul sindicatului ori, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor. (11) În cazul unui dezacord cu privire la normele de munca, partile vor apela la arbitrajul unui tert ales de comun acord. (2) În situatia în care normele de munca nu mai corespund condițiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigura un grad complet de ocupare a timpului normal de munca, acestea vor fi	Art. 129 se modifică și va avea următorul cuprins: Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor naționale în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative naționale ori în cazul în care normativele sunt inaplicabile, normele de muncă se elaborează de către angajator conform normativelor internaționale specifice, cu obligația angajatorului de a informa și consulta sindicatul reprezentativ ori, după caz, reprezentanții salariaților în legătură cu motivele pentru care a decis aplicarea de normative internaționale în cadrul normării muncii.				

	supuse unei reexaminari. (3) Procedura de reexaminare, precum si situatiile concrete în care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.					
67	Art. 140 (1) Durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare. (2) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil, este prevazuta în contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata într-un an calendaristic. (3) Sarbatorile legale în care nu se lucreaza, precum si zilele libere platite stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihna anual. (4) Abrogat.	La art. 140 se introduce un alineat nou alin. (5) cu următorul cuprins: (5) Dacă pe durata unui an calendaristic angajatul a beneficiat de concediu de odihnă cu o durată mai mare decât cea la care ar fi avut dreptul în raport cu activitatea prestată în anul respectiv, angajatorul va putea reține din salariul angajatului indemnizația de concediu aferente perioadei de depășire a duratei legale, sau va putea opta pentru reducerea corespunzătoare a duratei concediului de odihnă în anul următor.		Salariatul care justifică faptul că a lucrat la același angajator minimum 10 zile are dreptul la concediu de două zile și jumătate lucrătoare, pe lună de muncă. Durata maximă este de 30 de zile lucrătoare (art. L3141-3)		Art. 38 Perioada concediului anual remunerat nu poate fi substituită prin compensații financiare; aceasta va fi stabilită conform prevederilor Acordului Colectiv sau contractului individual de muncă, având cel puțin 30 de zile calendaristice. Stabilirea perioadei de concediu se realizează de comun acord, respectându-se prevederile Acordului Colectiv. Calendarul de concedii anuale se va stabili la fiecare loc de muncă, angajatul cunoscând data ce îi corespunde cu cel puțin două luni înainte. Se permite modificarea datei concediului de odihnă în cazurile în care acesta corespunde unei suspendări a contractului de muncă, unei incapacități temporare de muncă sau perioadei de alăptare, chiar dacă s-a încheiat anul calendaristic corespunzător.

68	Art. 142 Salariatii care lucreaza în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevazatorii, alte persoane cu handicap si tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de cel puțin 3 zile lucratoare.	La art. 142 se introduce se introduce un alineat nou, care va deveni alineatul (2) cu următorul cuprins: „(2) – Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la art. 142 se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil.”		Art. L3141-8 Durata concediului anual poate fi majorată pentru motive de vârstă sau de bătrânețe, potrivit contractelor colective.	
69	Art. 143 (5) În cazul în care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel încât fiecare salariat sa efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucratoare de concediu neîntrerupt.	La art. 143 alin. (5) se modifică și va avea următorul cuprins: „(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.”		Durata concediului ce poate fi luat o dată nu poate fi mai mare de 24 de zile lucrătoare (L3141-17). Dacă perioada de concediu nu depășește 12 zile, el trebuie să fie neîntrerupt (L3141-18).	În Italia, aspectele legate de concediul de odihna sunt reglementate prin contractele colective de munca la nivel sectorial. Interval de timp in care un angajat este scutit conform legii sa lucreze si sa vina la lucru in cadrul unitatii cu care aceasta are incheiat un contract de munca. In constructii, durata concediului anual de odihna este de 4 saptamani calendaristice (echivalentul a 160 de ore de program normal de lucru pentru lucratorii din productie). Angajatii care au lucrat mai puțin de un an la angajatorul respectiv beneficiaza de un concediu de odihna proportional cu perioada lucrata. Lucratorii nu pot renunta la efectuarea concediului anual de odihna in schimbul

					platii sumelor aferente acestuia Perioada concediului de odihna va fi stabilita, de comun acord, de angajator si lucrator si poate fi efectuata in acelasi timp de tot santierul sau de toata echipa . In cazul imbolnavirii in timpul concediului de odihna, acesta se suspenda daca boala presupune internarea in spital pe o perioada mai mare de 3 zile sau perioada in care beneficiaza de concediu medical este mai mare de 10 zile calendaristice. Suspendarea concediului de odihna se efectueaza numai daca lucratorul comunica si certifica starea de boala conform normelor in vigoare. In sectorul asistentei acordate persoanelor (menajere, ingrijitoare), indiferent de durata programului de lucru, lucratorul are dreptul la o perioada de concediu de 26 de zile lucratoare (nu se iau in calcul duminicile si sarbatorile legale din timpul saptamanii), acordat in functie de nevoile	
--	--	--	--	--	--	--

					angajatorului, de regula in perioada iunie-septembrie. Exista posibilitatea acordarii concediului fractionat, in doua transe, pe baza intelegerii dintre lucrator si angajator. In cazul lucratorilor care nu au cetatenia italiana si care au nevoie de un concediu pe o perioada mai mare de timp, pentru a reveni in vizita in statul de origine, este posibila cumularea concediilor corespunzatoare pentru doi ani de serviciu, dupa obtinerea acordului angajatorului in acest sens. Angajatii nu pot renunta la efectuarea concediului anual de odihna in schimbul platii sumelor aferente acestuia insa, in cazul in care nu a putut fi efectuat in totalitate, zilele respective pot fi acordate la o data ulterioara. In cazul incetarii raporturilor de munca, zilele de concediu de odihna neefectuat vor fi retribuite.	
70	Art. 201 (1) Contractul de adaptare profesionala se încheie în vederea adaptarii salariatilor	Art. 201 și 202 se abrogă.				Art. 11 2. Contract de pregătire va fi de a dobândi pentru o formare teoretică și practică

	debutanti la o functie noua, la un loc de munca nou sau în cadrul unui colectiv nou. (2) Contractul de adaptare profesionala se încheie o data cu încheierea contractului individual de munca sau, dupa caz, la debutul salariatului în functia noua, la locul de munca nou sau în colectiul nou, în conditiile legii. Art. 202 (1) Contractul de adaptare profesionala este un contract încheiat pe durata determinata, ce nu poate fi mai mare de un an. (2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesionala salariatul poate fi supus unei evaluari în vederea stabilirii masurii în care acesta poate face fata functiei noi, locului de munca nou sau colectivului nou în care urmeaza sa presteze munca.					pentru ocuparea corespunzătoare a unui loc de muncă sau un loc de muncă care necesită un anumit nivel calificare, și sunt reglementate următoarele reguli: a) poate avea loc doar dacă are șaisprezece lucrători cu vârsta sub douăzeci ani și sunt lipsiti de gradul sau de certificatul de profesionalism necesar pentru a efectua un stagiul. b) durata minimă a contractului este de șase luni și maximă de doi ani. c) timpul dedicat formării teoretice, să fie efectuată întotdeauna ținând cont de caracteristicile locului de muncă sau de locuri de muncă pentru a efectua și numărul de ore stabilit pentru formare ; d) munca prestată efectiv de către salariat în companie trebuie să fie realizată în baza unui contract. e) să plătească lucrătorului angajat pentru formare primului an de contract stabilit prin acord colectiv etc.
71	Art. 215 Consiliul Economic si Social este institutie publica de interes	Art. 215 se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Consiliul Economic și Social este instituție publică				

	national, tripartita, autonoma, constituita în scopul realizării dialogului social la nivel national.	de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național. (2) Organizarea și funcționarea Consiliului economic și Social se stabilește prin lege.”				
72	Art. 223 (2) Pe toata durata exercitarii mandatului, precum si pe o perioada de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentantii alesi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu tin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesionala sau pentru motive ce tin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariati din unitate.	La art. 223 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: „(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.” => deci pot fi concediați pt necorespondere profesionala				Articolul 62. Reprezentanții personalului 1. Reprezentarea lucrătorilor din întreprindere sau la locul de muncă este necesară atunci cand sunt mai mult de cincizeci de lucrătorii. Reprezentanții sunt aleși prin vot liber, personal, secret și direct de salariați.
73	Art. 224 (1) La angajatorii la care sunt încadrati mai mult de 20 de salariati si daca nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate si aparate de reprezentantii lor, alesi si mandatați special în acest scop.	La art. 224 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați în unitățile în care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.”		La angajatorii cu mai puțin de 50 de salariați se poate desemna un reprezentant al salariaților(L2143-6), iar la cei cu mai mult de 50 de salariați- 1 sau doi reprezentanți ai salariaților (2143-4).		
74	Art. 224 (3) Reprezentantii salariatilor nu pot sa desfasoare activitati ce sunt recunoscute prin	La art. 224 alin. (3) se abrogă.				

	lege sindicatelor.	exclusiv				
75	Art. 225 (1) Pot fi alesi ca reprezentanti ai salariatilor salariatii care au împlinit vârsta de 21 de ani si care au lucrat la angajator cel puțin un an fara întrerupere.	Art. 225 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.”		Article L2143-1 Delegatul sindical trebuie să aibă 28 de ani împliniți, să lucreze de cel puțin un an în societate și să nu sufere vreo interdicție ori restrângere a drepturilor civice. Acest termen de un an se reduce la 4 luni în cazul deschiderii unei societăți noi.		
76	Art. 225 (2) Conditia vechimii prevazute la alin. (1) nu este necesara în cazul alegerii reprezentantilor salariatilor la angajatorii nou-înfiintati.	La art. 225 alin. (2) se abrogă.				
77	Art. 226 Reprezentantii salariatilor au urmatoarele atributii principale: (...) d) sa sesizeze inspectoratul de munca cu privire la nerespectarea dispozitiilor legale si ale contractului colectiv de munca aplicabil.	La art. 226 după lit. d) se adaugă lit. e) cu următorul cuprins: „e) să negocieze contractul colectiv de muncă.”				
78	Art. 229 Pe toata durata exercitarii mandatului reprezentantii salariatilor nu pot fi concediati pentru motive care nu tin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesionala sau pentru motive ce tin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.	Art. 229 se modifică și va avea următorul cuprins: „Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.”				

79	Art. 230 Patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată.	Art. 230 se modifică și va avea următorul cuprins: „Patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată.”				
80	Art. 235 (1) Constituirea și funcționarea asociațiilor patronale, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege.	La art. 235 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Constituirea și funcționarea organizațiilor patronale, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege.”				
81	Art. 231 (1) Patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial. (2) Patronatele se pot constitui în uniuni, federații, confederații patronale sau în alte structuri asociative. Art. 232 (1) Patronatele reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și	Art. 231- 235 fără alin. (1) se abrogă.				

fizice, în raport cu obiectul si scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute si în acord cu prevederile legii. (2) La cererea membrilor lor, patronatele îi pot reprezenta pe acestia în cazul conflictelor de drepturi. Art. 233 Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigura protectia legii contra oricaror forme de discriminare, conditionare, constrângere sau limitare a exercitarii functiilor lor. Art. 234 Patronatele sunt parteneri sociali în relatiile colective de munca, participând, prin reprezentanti proprii, la negocierea si încheierea contractelor colective de munca, la tratative si acorduri cu autoritatile publice si cu sindicatele, precum si în structurile specifice dialogului social. Art. 235 (1) Constituirea si functionarea asociatiilor patronale, precum si exercitarea drepturilor si obligatiilor acestora sunt reglementate prin lege.					
---	--	--	--	--	--

	(2) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea legală. (3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al salariaților sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentanții lor sau prin membrii sindicatului, după caz, în constituirea asociațiilor patronale sau în exercitarea drepturilor lor.					
82	Art. 236 (1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în forma scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă. (2) Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați. (3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de	Art. 236 se modifică și va avea următorul cuprins: „Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația de angajatori, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.”			Perioada contractului este stabilită de către părți. Contractul de muncă la nivel național, în general, are o durată de patru ani. După expirarea termenului limită, în conformitate cu principiile generale, Contractul Colectiv de Muncă expiră și nu mai este obligatoriu. Curtea Supremă de Justiție a clarificat recent faptul că, de fapt, art. 2074 Cod civil nu se aplică la acordurile colective de drept comun (Curtea Supremă de Justiție, 17.01.2004, nr 668). Procedura de reînnoire a contractului este inițiată cu trei luni înainte de expirare, cu introducerea așa-	

	munca partile sunt egale si libere. (4) Contractele colective de munca, încheiate cu respectarea dispozitiilor legale constituie legea partilor.				numitei "Platforma de cereri."	
83	Art. 237 Partile, reprezentarea acestora si procedura de negociere si de încheiere a contractelor colective de munca sunt stabilite potrivit legii.	Art. 237 se modifică și va avea următorul cuprins: „Părțile, reprezentarea acestora și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă se stabilesc prin lege.”				
84	Art. 238 (1) Contractele colective de munca nu pot contine clauze care sa stabileasca drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de munca încheiate la nivel superior. (2) Contractele individuale de munca nu pot contine clauze care sa stabileasca drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de munca. (3) La încheierea contractului colectiv de munca prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un	Art. 238 – 247 se abrogă	Directiva 98/59/CE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective		Contractele colective au efecte erga omnes, pentru o serie nelimitată de subiecte și sunt considerate eca fiind o lege ordinară. Spre deosebire de acestea, convenția colectivă, în principiu, nu urmărește interesul public și binele comun, ci dar interesele private. Compania nu își asumă un acord colectiv cu caracter obligatoriu în cazul în care sindicatele au primit un mandat cu majoritate să reprezinte Adunarea tuturor angajaților.	

	caracter minimal. Art. 239 Prevederile contractului colectiv de munca produc efecte pentru toti salariatii, indiferent de data angajarii sau de afilierea lor la o organizatie sindicala. Art. 240 (1) Contractele colective de munca se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate si la nivel national. (2) Contractele colective de munca se pot încheia si la nivelul unor grupuri de angajatori, denumite în continuare grupuri de angajatori. Art. 241 (1) Clauzele contractelor colective de munca produc efecte dupa cum urmeaza: a) pentru toti salariatii angajatorului, în cazul contractelor colective de munca încheiate la acest nivel; b) pentru toti salariatii încadrati la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de munca la acest nivel; c) pentru toti salariatii încadrati la toti angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de munca la					
--	--	--	--	--	--	--

acest nivel; d) pentru toti salariatii încadrati la toti angajatorii din tara, în cazul contractului colectiv de munca la nivel national. (2) La fiecare dintre nivelurile prevazute la art. 240 se încheie un singur contract colectiv de munca. Art. 242 Contractul colectiv de munca se încheie pe o perioada determinata, care nu poate fi mai mica de 12 luni, sau pe durata unei lucrari determinate. Art. 243 (1) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru parti. (2) Neîndeplinirea obligatiilor asumate prin contractul colectiv de munca atrage raspunderea partilor care se fac vinovate de aceasta. Art. 244 Clauzele contractului colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executarii lui, în conditiile legii, ori de câte ori partile convin acest lucru. Art. 245 Contractul colectiv de munca înceteaza:					
--	--	--	--	--	--

	a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă partile nu convin prelungirea aplicării acestuia; b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului; c) prin acordul partilor. Art. 246 Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al partilor ori în caz de forță majoră. Art. 247 În cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu există contract colectiv de muncă, se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.					
85	Art. 248 (1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă. (2) Conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților, denumite conflicte de interese.	Art. 248 se modifică și va avea următorul cuprins: „Prin conflicte de muncă se înțeleg conflictele dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.”				

	(3) Conflictele de munca ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligatii decurgând din legi ori din alte acte normative, precum si din contractele colective sau individuale de munca sunt conflicte referitoare la drepturile salariatilor, denumite conflicte de drepturi.					
86	Art. 250 Salariatii au dreptul la greva pentru apararea intereselor profesionale, economice si sociale. Art. 251 (1) Grevă reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați. (2) Participarea salariatilor la greva este liberă. Nici un salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o greva. (3) Limitarea sau interzicerea dreptului la greva poate interveni numai în cazurile și pentru categoriile de salariați prevăzute expres de lege. Art. 252 Participarea la greva, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariatilor și nu pot avea drept consecință	Art. 250 – 253 se abrogă				

	sanctionarea disciplinara a salariatilor grevisti sau a organizatorilor grevei. Art. 253 Modul de exercitare a dreptului de greva, organizarea, declansarea si desfasurarea grevei, procedurile prealabile declansarii grevei, suspendarea si încetarea grevei, precum si orice alte aspecte legate de greva se reglementeaza prin lege speciala.					
87	Art. 264 (1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul savârseste o abatere disciplinara sunt: (...) b) suspendarea contractului individual de munca pentru o perioada ce nu poate depasi 10 zile lucratoare;	Art. 264 alin. (1) lit. b) se abrogă.				Articolul 54. Concedierea disciplinară 1. Contract de muncă poate fi reziliat de către angajator, prin concediere pe baza unui nerespectări grave și intenționate a lucrătorului. 2. E considerată o încălcare a contractului: a) absențele repetate și nejustificate de la locul de muncă. b) indisciplină sau nesupunere la locul de muncă. c) abuz fizic sau verbal de către angajator sau de oameni care lucrează în afaceri sau de familia care locuieste cu el. d) încălcarea de bunăcredință a contractului și abuz de încredere la locul de muncă. e) declinul constant al performanței în munca de voluntariat sau in conditii normale.

						f) beția obișnuită sau dependentă dacă are un impact negativ la locul de muncă. g) Hărțuirea pe considerente de rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau hărțuirii sexuale sau de gen a angajatorului sau a persoanelor care lucrează în cadrul companiei.
88	Art. 268 (2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu: (...) b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;	Art. 268 alin. (2) lit. b) se modifică și va avea următorul cuprins: „b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;”				
89	Art. 270 (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor. (2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.	Art. 270 se modifică și va avea următorul cuprins: 1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor. (2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului. (3) În situația în care angajatorul constată că				

		angajatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa va putea solicita angajatului printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării. (4) În cazul în care angajatul refuză restituirea în termenul stabilit, angajatorul va putea recupera contravaloarea pagubei din salariul angajatului în cauză, cu respectarea prevederilor din Codul muncii cu privire la reținerile din salariu.				
90	Art. 287 Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apararea sa până la prima zi de înfatisare.	Art. 287 se modifică și va avea următorul cuprins: „Sarcina probei în conflictele de muncă revine reclamantului.”				
91	Art. 276 (1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte: (...) k) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.	La art. 276 alin. (1) după lit. k) se introduc lit. l) și (i ¹) cu următorul cuprins: „l) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art.116, cu amendă de la 1000 la 2000 lei.” i ¹) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;”				
92	Art. 293 România va realiza transpunerea, până la data aderării la Uniunea Europeană, în legislația	Art. 293 se abrogă				

	nationala a dispozitiilor comunitare privind comitetul european de întreprindere în unitatile de dimensiune comunitara, pe masura aparitiei si dezvoltarii în economie a unor astfel de întreprinderi, precum si pe cele privind detasarea salariatilor în cadrul furnizarii de servicii.					
--	---	--	--	--	--	--