

EXPUNERE DE MOTIVE

Secțiunea 1

Titlul prezentului act normativ

Lege

privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

1. Descrierea situației actuale

Flexibilizarea și adaptarea relațiilor de muncă la realitățile socio-economice actuale în raport la evoluția dinamică a pieței muncii, care în contextul crizei economice întâmpină numeroase dificultăți, este apreciată ca oportună și necesară.

Codul Muncii ca act fundamental care reglementează relațiile de muncă din România trebuie să reflecte realitatea economică în cadrul căreia se manifestă aceste relații și în același timp să răspundă necesităților pieței muncii în contextul crizei economice actuale.

În urma analizei solicitărilor venite din partea reprezentanților mediului de afaceri s-a constatat că principala problemă în acest domeniu o reprezintă relativa rigiditate a prevederilor referitoare la flexibilitatea pieței muncii. În acest sens au fost inițiate modificările și completările Codului Muncii.

Prezentul act normativ privind modificarea și completarea legii nr.53/2003 - Codul Muncii propune modificări care vizează în principal flexibilizarea relațiilor de muncă, dinamizarea pieței muncii și armonizarea prevederilor Codului muncii cu Directivele Europene.

Prezentul act normativ vizează să instituie relații de muncă mai flexibile, care să asigure crearea condițiilor pentru dezvoltarea mediului de afaceri, concomitent cu asigurarea nivelului de protecție al salariaților.

Realitatea socio-economică a relevat că de la intrarea în vigoare a ultimelor modificări structurale ale Codului muncii, acesta nu a constituit un stimulent al dezvoltării economiei naționale deoarece a creat o oarecare rigiditate relațiilor de muncă, fapt care a avut repercusiuni negative asupra performanțelor mediului de afaceri și asupra capacității acestuia de a se dezvolta.

Modificarea și completarea Legii nr. 53/2003, Codul muncii se numără printre prioritățile stabilite în calendarul legislativ al Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

2. Schimbări preconizate

În acest sens, a fost elaborat prezentul act normativ privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003, Codul muncii care propune următoarele modificări :

- revizuirea reglementărilor privind aplicarea clauzei de neconcurență. A fost acordat dreptul angajatorului de a renunța la beneficiul clauzei de neconcurență în cazul în care consideră că interesele sale economice și comerciale nu sunt prejudiciate de activitatea fostului salariat.
- revizuirea perioadelor de probă instituite pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă. Se propune creșterea perioadei de probă pentru funcțiile de execuție de la 30 la 90 de zile calendaristice, respectiv creșterea de la 90 la 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. Pentru anumite domenii de activitate perioada de probă este insuficientă pentru a putea forma convingerea angajatorului asupra performanțelor salariatului, mai ales în cazul funcțiilor de conducere unde evaluările se fac pe perioade de timp mai mari. Comisia Europeană a semnalat că perioadele de probă și de preaviz sunt prea scurte, fiind sub media statelor membre ale Uniunii Europene.
- eliminarea interdicției privind angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post. În practică se poate ajunge la blocarea unor posturi dacă, a treia persoană selectată în vederea angajării pe același post nu corespunde profesional. Limitarea numărului de angajări succesive este nejustificat și creează blocaje pe piața forței de muncă.
- instituirea pentru angajator a dreptului de a stabili obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora. Propunerea creează posibilitatea pentru angajator, după consultarea cu organizațiile sindicale sau reprezentanții salariaților, după caz, de a stabili obiective și criterii de performanță pentru salariații proprii. Această măsură poate ajuta la creșterea competenței și la gradului de expertiză al salariaților. De altfel, obligația angajatorului de a comunica salariatului obiectivele de performanță și criteriile de evaluare a realizării acestora a fost introdusă în proiectul de modificare a Codului Muncii la încheierea contractului individual de muncă. Tot acolo a fost prevăzută și obligația angajatorului de a prezenta salariatului și fișa postului la încheierea contractului individual de muncă.
- modificarea condițiilor în care se poate dispune delegarea salariatului. Posibilitatea prelungirii delegării pe perioade de maxim 60 de zile, cu acordul scris al salariatului a fost propusă pentru a facilita desfășurarea activității angajatorului în efectuarea anumitor lucrări care necesită o perioadă de timp mai mare decât termenul prevăzut de actuala reglementare. În această situație nu mai este necesară înlocuirea salariatului care a dobândit deja o anumită experiență și expertiză după expirarea prelungirii de 60 de zile. În toate situațiile prelungirea delegării

se poate face numai cu acordul salariatului.

- revizuirea cazurilor de încetare de drept a contractului individual de muncă pentru acoperirea anumitor situații nereglementate în actuala legislație. Modificările propuse în prezentul act normativ de modificare a Codului muncii acoperă situații de vid legislativ pentru anumite situații constatate din aplicarea legii. Din actuala reglementare a fost omisă încetarea de drept a contractului individual de muncă la data decesului angajatorului persoană fizică, precum și în cazul a dizolvării angajatorului persoană juridică de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii. De asemenea, prezentul act normativ propune încetarea de drept a contractului de muncă la data comunicării deciziei de pensionare salariatului în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate, pensiei anticipate parțiale și pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare întrucât decizia de pensionare își produce efecte de la data comunicării ei, precum și la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a angajatorului persoană fizică.
- modificarea criteriilor în cazul concedierilor colective. Principalele criterii care vor fi avute în vedere în procedura concedierilor colective vor cele de performanță și de îndeplinire a obiectivelor și în subsidiar, pentru departajare vor fi avute în vedere criteriile de natură socială. Criteriile referitoare la evaluarea performanțelor profesionale vor avea prevalență.
- eliminarea interdicției de a face angajări pentru angajatorul care a dispus concedieri colective pe locurile de muncă ale salariaților concediați timp de 9 luni de la data concedierii acestora. Interdicția de a face noi angajări reprezintă o limitare angajărilor în perspectivă, limitând atât posibilitățile de dezvoltare ale angajatorului și reducând numărul de locuri de muncă disponibile pe piața muncii. Interdicția de a face noi angajări reprezintă o limitare a angajărilor în perspectivă, limitând atât posibilitățile de dezvoltare ale angajatorului și reducând numărul de locuri de muncă de pe piața muncii. Art. 1 alin. (2) din Directiva nr. 98/59/CE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective prevede expres că „Directiva nu se aplică în cazul lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile de drept public (sau în statele membre în care acest concept nu este cunoscut, de organisme echivalente), precum și concedierilor colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazului în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.”
- modificarea termenului de preaviz. La recomandarea Comisiei Europene și pentru a asigura nivelul optim de protecție al salariaților a fost propusă creșterea dreptului la preaviz în cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului de la 15 la 20 de zile lucrătoare. Comisia Europeană a apreciat că termenul de preaviz stabilit în Codul Muncii este prea scurt și că ar fi oportun atât pentru angajator, cât și pentru salariat

creșterea termenului de preaviz, atât în cazul funcțiilor de execuție, dar mai ales în cazul funcțiilor de conducere.

- sancționarea refuzului angajatorului de a înregistra demisia salariatului. Întrucât unii angajatori refuză înregistrarea demisiei salariaților, s-a impus precizarea expresă a obligației acestora de a înregistra cererea de demisie a salariaților, prezentul act normativ de modificare a Codului Muncii stabilind în acest sens și sancțiunea contravențională în sarcina angajatorului pentru nerespectarea acestei obligații.
- modificarea prevederilor care reglementează contractul individual de muncă pe perioadă determinată. Actuala reglementare este extrem de restrictivă comparativ cu Directiva 1999/70/CE a Consiliului privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Creșterea perioadei pentru care se pot încheia contractele individuale de muncă pe perioadă determinată de la 24 la 36 de luni sau posibilitatea prelungirii până la finalizarea unui proiect, program sau a unei activități sau lucrări permite angajatorului să-și desfășoare activitatea continuu, fără a fi limitată la 24 de luni. (Ex. în cadrul proiectelor derulate pe o perioadă mai mare de 24 de luni). Din considerente de ordin practic și în concordanță cu prevederile Directivei nr. 1999/70/CE a Consiliului privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată termenul pentru care se pot încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată va crește la 36 de luni. Modificarea propusă va interveni atât în beneficiul angajatorului prin posibilitatea oferită acestuia de a face angajări pe o perioadă de timp mai mare, dar va crea totodată și posibilitatea salariatului de a lucra în cadrul unor programe, proiecte cu o durată mai mare de 24 de luni. În actuala reglementare utilizarea contractelor de muncă pe durată determinată este limitată la maximum 24 de luni. Acest fapt a cauzat dificultăți majore beneficiarilor de proiecte din fondurile structurale care se derulau pe o perioadă mai mare de 24 de luni. Practic aceștia se găseau în imposibilitatea de a încheia contracte de muncă pe perioada de derulare a proiectului. Modificarea propusă permite prelungirea contractului individual de muncă pe perioadă determinată după expirarea termenului de 36 de luni pe perioada realizării unui proiect, program sau lucrării. Propunerea legislativă creează posibilitatea de utilizare a contractelor individuale de muncă pe durată determinată cu prioritate în cazul proiectelor cu finanțare europeană care au o perioadă de implementare de 3 ani sau mai mare.
- Instituția agentului de muncă temporară a fost revizuită complet în conformitate cu dispozițiile Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară. Revizuirea definițiilor are în vedere concordanța cu prevederile Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară. Eliminarea restricțiilor prevăzute de art. 88 Codul Muncii reprezintă o consecință a aplicării art. 4 din Directivă, potrivit

căruia statele membre trebuie să revizuiască - până la data de 05.12.2011 - orice restricție sau interdicție privind utilizarea muncii temporare, pentru a verifica dacă acestea sunt justificate în raport cu protecția lucrătorilor temporari, cerințele privind siguranța și sănătatea la locul de muncă sau necesitatea de a asigura funcționarea corespunzătoare a pieței muncii și prevenirea abuzurilor. În condițiile în care menținerea acestor restricții nu este justificată de nici unul dintre motivele anterior enunțate, proiectul de lege propune eliminarea interdicțiilor existente și flexibilizarea muncii prin agent de muncă temporară. De asemenea, a fost clarificată prevederea privind puterea de coordonare și control asupra salariaților temporari - care aparține utilizatorului - care are ca scop evitarea confuziilor apărute deseori în practică cu privire la calitatea de angajator a utilizatorului și/sau a agentului de muncă temporară. Prin prezentul act normativ a fost propusă extinderea duratei misiunilor de muncă temporară având ca scop:

- Impulsionarea muncii prin agent de muncă temporară, ținând cont de principiul egalității de tratament juridic care se oferă salariaților temporari în raport de cei angajați pe durata nedeterminată (art. 2 din Directivă) și asigurarea eficienței principiului de „flexi-securitate” prevăzut de legislația europeană și internațională;
- Adaptarea prevederilor legale la modificările survenite pe piața muncii din România, urmare a efectelor recesiunii globale;
- Crearea cadrului legal pentru oferirea de noi locuri de muncă și implicit, reducerea ratei șomajului;
- Eliminarea interdicțiilor existente în materia muncii temporare, în lipsa unui motiv justificat de criteriile impuse de Directiva nr. 2008/104/CE.

Sub aspect terminologic s-a propus ca agenții de muncă temporară să nu perceapă nici o taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor efectuate în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă sau stabilirea unui raport de muncă cu un utilizator după încheierea unei misiuni în cadrul întreprinderii respective.

Prevederea are în vedere:

- asigurarea unui grad ridicat de protecție față de salariații temporari;
- crearea accesului la un loc de muncă, reducerea ratei șomajului, impulsionarea măsurilor care conduc la angajarea forței de muncă și/sau crearea de noi locuri de muncă;
- flexibilizarea muncii temporare, conform recomandărilor Directivei
- Modificarea perioadelor de referință utilizate pentru calculul mediei orelor de muncă. Propunerile de modificare s-au făcut în concordanță cu prevederile Directivei nr.2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. S-a propus ca durata timpului de muncă 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 (în actuala reglementare 3 luni), să nu depășească 48 de

ore pe săptămână. Prin contactele colective de muncă aplicabile se pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

- Pentru anumite sectoare de activitate se permite prin contractul colectiv de muncă aplicabil o modificare a timpului de lucru prestat pentru salariații de noapte. Astfel, 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, decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil, și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul de muncă de nivel superior.
- eliminarea anumitor neconcordanțe referitoare la reprezentanții salariaților și ai organizațiilor sindicale. Astfel, prin vechea reglementare, în cadrul măsurilor de protecție acordate reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia se număra și interdicția concedierii pentru necorespondere profesională, situație de natură a crea o discriminare față de restul salariaților, mai ales în condițiile în care necoresponderea profesională nu are legătură cu activitatea de reprezentant al salariaților. În aceste condiții, pentru a se respecta principiul egalității de tratament față de toți salariații unei întreprinderi, în ceea ce privește exercitarea activității profesionale, indiferent dacă aceștia se află sau nu în organele de conducere ale sindicatelor, a fost propusă eliminarea acestei prevederi conform căreia liderii de sindicat nu puteau fi concediați pentru necorespondere profesională, plecându-se și de la premisa că angajatorul nu poate fi obligat să păstreze un salariat care nu corespunde profesional numai pentru motivul că are calitatea de reprezentant ales în organele de conducere ale sindicatului. A fost eliminată interdicția de constituire a reprezentanților salariaților în cazul în care în unitate există cel puțin un membru de sindicat, fiind înlocuită cu propunerea ca reprezentanții salariaților să poată fi aleși numai în unitățile în care nu există organizații sindicale reprezentative conform legii. În acest sens, în cazul în care nu există organizație sindicală reprezentativă în unitate, reprezentanții salariaților pot să desfășoare activități specifice sindicatelor. Prin propunerea legislativă s-a propus ca reprezentanții salariaților să negocieze încheierea unui contract colectiv de muncă, posibilitate de altfel, reglementată și în Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă.
- Clarificări privind jurisdicția muncii în ceea ce privește competența teritorială a instanței de judecată. S-a propus eliminarea echivocului referitor la competența teritorială a instanței de judecată în materia conflictelor de muncă. Instanța competentă să soluționeze conflictele de

muncă este instanța în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul. Au fost abrogate explicit prevederile art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, cu modificările și completările ulterioare prin care competență în materia soluționării conflictelor de era instanța în a cărei circumscripție își are sediul unitatea.

- introducerea de noi sancțiuni contravenționale. S-a propus sancționarea angajatorului în cazul refuzului de înregistrare a demisiei salariatului (amendă de la 1500 la 3000 de lei), respectiv nerespectarea de către angajator a obligației de a ține evidența orelor de muncă și de a o pune la dispoziția inspectorilor de muncă (amendă de la 1500 la 3000 de lei), precum și încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art.100¹, cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 de lei.
- S-a propus înăsprirea cuantumului sancțiunilor contravenționale aplicabile angajatorului (de la 10.000 la 20.000 de lei/persoană depistată că lucrează fără forme legale) pentru primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă și se instituie răspunderea penală a angajatorului pentru utilizarea la muncă a mai mult de 5 persoane fără încheierea unui contract de muncă. De asemenea, a fost propusă și sancționarea contravențională a persoanei care prestează muncă fără încheierea unui contract de muncă. Se propune creșterea gradului de conștientizare a persoanelor care prestează muncă fără forme legale.
- au fost reformulate o serie de prevederi ale Codului Muncii pentru o actualizare cu cadrul legislativ general și pentru a permite o mai bună sistematizare a normelor legislative, precum și pentru eliminarea textelor confuze și ambigue.

3. Alte informații	Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.
---------------------------	---

Secțiunea a 3-a
Impactul socio-economic al prezentului act normativ

1. Impact macro-economic	Pe seama creșterii atractivității pentru investitori a economiei românești, mediul macro-economic va cunoaște în timp îmbunătățiri de substanță ce se vor materializa prin creșterea mai rapidă a producției, a competitivității și îmbunătățirea ocupării forței de muncă.
2. Impact asupra mediului concurențial și domeniului ajutoarelor de stat	Se va ameliora cadrul concurențial pe piața forței de muncă, cu efecte pozitive în lanț asupra economiei în ansamblu.

3. Impact asupra mediului de afaceri	Se așteaptă un impact semnificativ privind creșterea atractivității mediului de afaceri, conferind României un avantaj regional în privința atragerii de investitori străini.
4. Impact social	Asigură eficientizarea flexibilizarea relațiilor de muncă în scopul dezvoltării pieței muncii în conformitate cu reglementările Directivelor Europene.
5. Impact asupra mediului	Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.
6. Alte informații	Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.

Secțiunea a 4-a

Impactul financiar asupra bugetului general consolidat, atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani)

- în mii lei (RON) -

Indicatori	Anul curent	Următorii patru ani				Media pe cinci ani
1	2	3	4	5	6	7
1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care: a) buget de stat: i. impozit pe profit ii. impozit pe venit b) bugete locale i. impozit pe profit c) bugetul asigurărilor sociale de stat:						
2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care: a) buget de stat, din acesta: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii b) bugete locale: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii c) bugetul asigurărilor sociale de stat:						
3. Impact financiar, plus/minus, din care: a) buget de stat b) bugete locale						
4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						

5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare.						
7. Alte informații						
Secțiunea a 5-a						
Efectele prezentului act normativ asupra legislației în vigoare						
1. Măsuri normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ:						
a) acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate, ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ	<p>- Hotărârea Guvernului nr. 938/2004 privind condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară.</p> <p>Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă</p>					
b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții						
2. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația comunitară în cazul proiectelor care transpun prevederi comunitare	Prezentul act normativ asigură transpunerea parțială a Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, urmând ca după modificarea Hotărârii Guvernului nr. 938/2004 privind condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară să fie realizată transpunerea integrală a directivei.					
3. Măsuri normative necesare aplicării directe a actelor normative comunitare						
4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene						
5. Alte acte normative și sau documente internaționale din care decurg angajamente	Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.					
6. Alte informații						

Secțiunea a 6-a Consultările efectuate în vederea elaborării prezentului act normativ	
1. Informații privind procesul de consultare cu organizațiile neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate.	Prezentul act normativ a fost transmis spre consultare confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, reprezentanților mediului academic și de afaceri.
2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul proiectului de act normativ.	Fundamentarea alegerii se face în temeiul prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 369/2009 privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial.
3. Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative.	Prezentul act normativ nu are ca obiect activități ale autorităților administrației publice locale.
4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente.	Prezentul act normativ nu face obiectul unor asemenea dezbateri.
5. Informații privind avizarea de către:	
a) Consiliul Legislativ	Consiliului Legislativ a avizat favorabil prezentul act normativ cu avizul nr. 190/25.02.201.
b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării	
c) Consiliul Economic și Social	
d) Consiliul Concurenței	
e) Curtea de Conturi	
6. Alte informații	

Secțiunea a 7-a Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea prezentului act normativ	
1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ.	Proiectul a fost pus în dezbatere publică atât pe pagina electronică a ministerului cât și în mass-media fiind îndeplinite condițiile prevăzute de Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică. Publicul a fost informat pe larg, prin mijloacele mass-media, de avantajele pe care reforma Codului Muncii le poate aduce României.
2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice	Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.
3. Alte informații	
Secțiunea a 8-a Măsuri de implementare	
1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale - înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente.	Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.
2. Alte informații	

Față de cele prezentate, a fost elaborat prezentul proiect de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, pe care îl supunem Parlamentului spre adoptare, în conformitate cu dispozițiile art. 114 alin.(1) din Constituția României, republicată.

PRIM-MINISTRU



EMIL BOC