

BUN VENIT!

Consecventi promovarii Accesului Liber la Informatie, noi, www.rauflorin.ro oferim gratuit comunitatii HR, Angajatilor, Managerilor si tuturor celor interesati,

Legea 213/2020 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

Formatul *Pdf contine imagini cu Linkuri catre articole si Instrumente profesionale de HR care includ Know - How si Experienta relevanta de business din organizatii de succes.



Fiti incurajat(a) sa va dezvoltati!
www.rauflorin.ro
1.10.2020

Legea 213/2020 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

Publicata in MOR 893/30.09.2020
In vigoare cu 3.10.2020

Parlamentul Romaniei adopta prezenta lege.

Articol unic. Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata In Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificarile si completarile ulterioare, se modifica si se completeaza dupa cum urmeaza:

1. La articolul 17, alineatele (6) si (7) se modifica si vor avea urmatorul cuprins:

"(6) La negocierea, Incheierea sau modificarea contractului individual de munca ori pe durata concilierii unui conflict individual de munca, oricare dintre parti poate fi asistata de catre un consultant extern specializat In legislatia muncii sau de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este, conform propriei optiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informatiile furnizate, prealabil Incheierii contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, inclusiv pe durata concilierii, Intre parti poate interveni un contract de confidentialitate."

2. Dupa articolul 34 se introduce un nou articol, articolul 34¹, cu urmatorul cuprins:

"Art. 34¹ (1) Fiecare angajator are dreptul de a-si organiza activitatea de resurse umane si salarizare In urmatoarele moduri:

a) prin asumarea de catre angajator a atributiilor specifice;

b) prin desemnarea unuia sau mai multor angajati carora sa le repartizeze, prin fisa postului, atributii privind activitatea de resurse umane si salarizare;

c) prin contractarea unor servicii externe specializate In resurse umane si salarizare.

(2) Serviciile externe specializate In resurse umane si salarizare vor fi coordonate de catre un expert In legislatia muncii."

3. Dupa articolul 231 se introduce un nou articol, articolul 231¹, cu urmatorul cuprins:

"Art. 231¹ (1) Accesul nelngadit la justitie este garantat de lege. In cazul unui conflict individual de munca, partile vor actiona cu buna-credinta si vor Incerca solutionarea amiabila a acestuia.

(2) In vederea promovarii solutionarii amiabile si cu celeritate a conflictelor individuale de munca, prin derogare de la prevederile art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, la Incheierea contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, partile pot cuprinde In contract o clauza prin care stabilesc ca orice conflict individual de munca se solutioneaza pe cale amiabila, prin procedura concilierii.

(3) Prin conciliere, In sensul prezentei legi, se Ințelege modalitatea de solutionare amiabila a conflictelor individuale de munca, cu ajutorul unui consultant extern specializat In legislatia muncii, In conditii de neutralitate, impartialitate, confidentialitate si avand liberul consimtamant al partilor.

(4) Consultantul extern specializat In legislatia muncii prevazut la alin. (3), denumit In continuare consultant extern, poate fi un avocat, un expert In legislatia muncii sau, dupa caz, un mediator specializat In legislatia muncii, care, prin rolul sau activ, va starui ca partile sa actioneze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariatilor recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de munca. Onorariul consultantului extern va fi suportat de catre parti conform Ințelegerii acestora.

(5) Partile au dreptul sa Isi aleaga In mod liber consultantul extern.

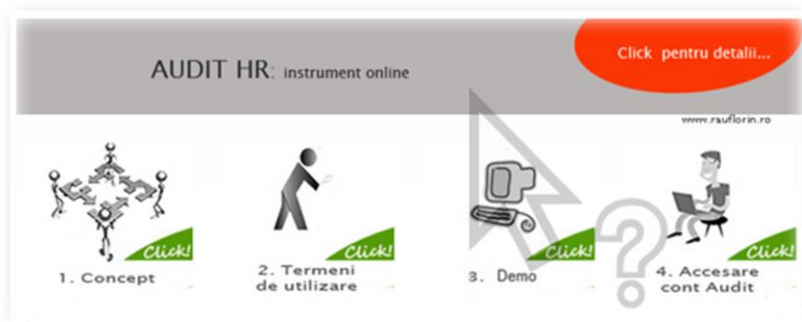
(6) Oricare dintre parti se poate adresa consultantului extern In vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de munca. Acesta va transmite celeilalte parti invitatie scrisa, prin mijloacele de comunicare prevazute In contractul individual de munca.

(7) Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depasi 5 zile lucratoare de la data comunicarii invitatiei prevazute la alin. (6). Termenul de contestare a conflictelor de munca se suspenda pe durata concilierii.

(8) In cazul In care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o solutie, consultantul extern va redacta un acord care va contine Ințelegera partilor si modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de catre parti si de catre consultantul extern si va produce efecte de la data semnarii sau de la data expres prevazuta In acesta.

(9) Procedura concilierii se Incheie prin Intocmirea unui proces-verbal semnat de catre parti si de catre consultantul extern, In urmatoarele situatii:

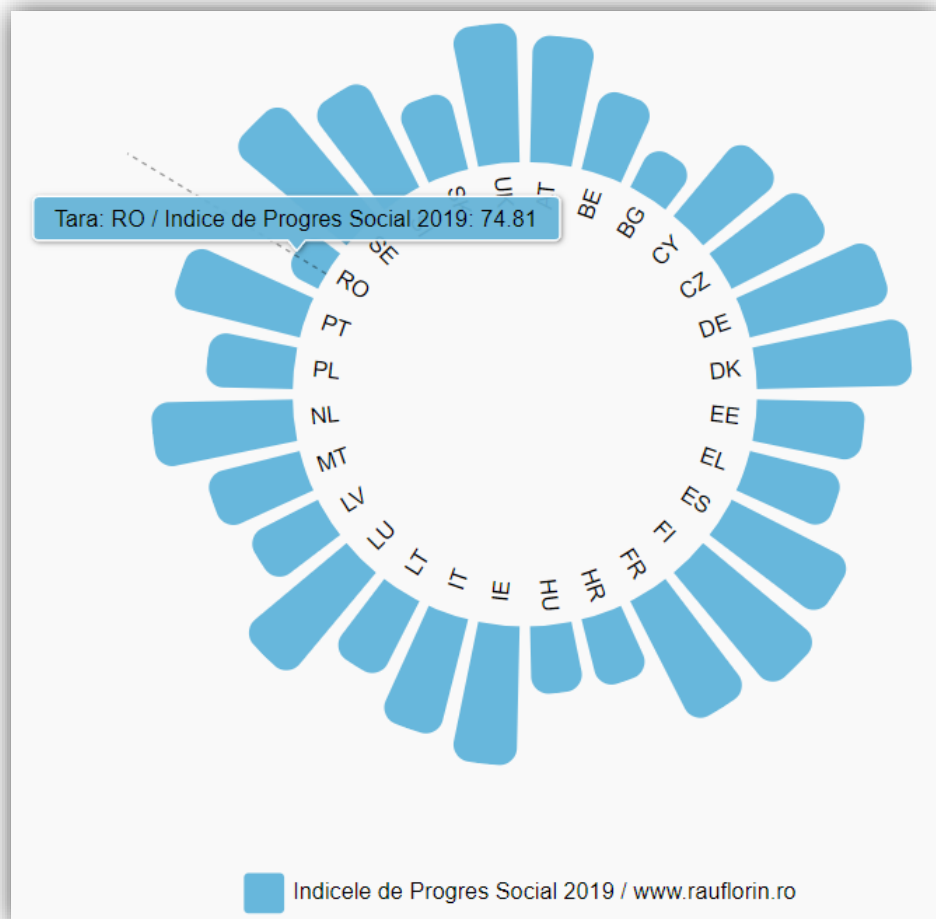
a) prin Incheierea unei Ințelegeri Intre parti In urma solutionarii conflictului;



b) prin constatarea de catre consultantul extern a esuarii concilierii;

c) prin neprezentarea uneia dintre parti la data stabilita In invitatia prevazuta la alin. (7).

(10) In cazul In care partile au Incheiat numai o Intelegere partiala, precum si In cazurile prevazute la alin. (9) lit. b) si c), orice parte se poate adresa instantei competente cu respectarea prevederilor art. 208 si 210 din Legea nr. 62/2011, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, In vederea solutionarii In totalitate a conflictului individual de munca."



4. La articolul 242, litera d) se modifica si va avea urmatorul cuprins:

"d) procedura de solutionare pe cale amiabila a conflictelor individuale de munca, a cererilor sau a reclamatiilor individuale ale salariatilor;"

5. La articolul 251, dupa alineatul (1) se introduce un nou alineat, alineatul (1¹), cu urmatorul cuprins:

"(1¹) Pentru efectuarea cercetarii disciplinare, angajatorul va desemna o persoana sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat In legislatia muncii, pe care o/II va Imputernici In acest sens."

6. La articolul 251, alineatele (2) si (4) se modifica si vor avea urmatorul cuprins:

"(2) In vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat In scris de catre persoana desemnata, de catre presedintele comisiei sau de catre consultantul extern, Imputerniciti potrivit alin. (1¹), precizandu-se obiectul, data, ora si locul Intrevederii.
.....

(4) In cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile In favoarea sa si sa ofere comisiei sau persoanei Imputernicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat, la cererea sa, de catre un consultant extern specializat In legislatia muncii sau de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este."

Aceasta lege a fost adoptata de Parlamentul Romaniei, cu respectarea prevederilor art. 75 si ale art. 76 alin. (1) din Constitutia Romaniei, republicata.

p. PRESEDINTELE CAMEREI DEPUTATILOR,
FLORIN IORDACHE

p. PRESEDINTELE SENATULUI,
ROBERT-MARIUS CAZANCIUC

Bucuresti, 30.09.2020

Nr. 213

