

☐ **CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003 (Legea nr. [53 din 24 ianuarie 2003](#)) - REPUBLICARE^{*)}**

Forma sintetică la data 23-mai-2011. Acest act a fost creat utilizând tehnologia SintAct®-Acte Sintetice. SintAct® și tehnologia Acte Sintetice sunt mărci înregistrate ale Wolters Kluwer.

▶(la data 21-mai-2011 actul a fost adoptat de [Legea 53/2003](#))

☐ **TITLUL I: Dispozitii generale**

☐ **CAPITOLUL I: Domeniul de aplicare**

☐ **Art. 1**

(1)Prezentul cod reglementeaza domeniul raporturilor de munca, modul în care se efectueaza controlul aplicarii reglementarilor din domeniul raporturilor de munca, precum si jurisdicia muncii.

(2)Prezentul cod se aplica si raporturilor de munca reglementate prin legi speciale, numai în masura în care acestea nu contin dispozitii specifice derogatorii.

☐ **Art. 2**

Dispozitiile cuprinse în prezentul cod se aplica:

a) cetatenilor români încadrati cu contract individual de munca, care presteaza munca în România;

b) cetatenilor români încadrati cu contract individual de munca si care presteaza activitatea în strainatate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu exceptia cazului în care legislatia statului pe al carui teritoriu se executa contractul individual de munca este mai favorabila;

c) cetatenilor straini sau apatrizi încadrati cu contract individual de munca, care presteaza munca pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat si se încadreaza cu contract individual de munca pe teritoriul României, în conditiile legii;

e) ucenicilor care presteaza munca în baza unui contract de ucenicie la locul de munca;

f) angajatorilor, persoane fizice si juridice;

g) organizatiilor sindicale si patronale.

☐ **CAPITOLUL II: Principii fundamentale**

☐ **Art. 3**

(1) Libertatea muncii este garantata prin Constitutie. Dreptul la munca nu poate fi îngradit.

(2) Orice persoana este libera în alegerea locului de munca si a profesiei, meseriei sau activitatii pe care urmeaza sa o presteze.

(3) Nimeni nu poate fi obligat sa munceasca sau sa nu munceasca într-un anumit loc de munca ori într-o anumita profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice contract de munca încheiat cu nerespectarea dispozitiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.

☐ **Art. 4**

(1) Munca fortata este interzisa.

(2) Termenul munca fortata desemneaza orice munca sau serviciu impus unei persoane sub amenintare ori pentru care persoana nu si-a exprimat consimtamântul în mod liber.

☐ (3) Nu constituie munca fortata munca sau activitatea impusa de autoritatile publice:

☐ **a)** în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu **);

^{**) A se vedea Legea nr. [395/2005](#) privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu si trecerea la serviciul militar pe baza de voluntariat, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.155 din 20 decembrie 2005, cu modificarile ulterioare.}

b) pentru îndeplinirea obligatiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotarâri judecatoresti de condamnare, ramasa definitiva, în conditiile legii;

d) în caz de forta majora, respectiv în caz de razboi, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundatii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte si, în general, în toate circumstantele care pun în pericol viata sau conditiile normale de existenta ale ansamblului populatiei ori ale unei parti a acesteia.

☐ **Art. 5**

(1) În cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

(2) Orice discriminare directa sau indirecta fata de un salariat, bazata pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, vârsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, este interzisa.

(3) Constituie discriminare directa actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute în legislatia muncii.

(4) Constituie discriminare indirecta actele si faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevazute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminari directe.

Art. 6

(1) Orice salariat care presteaza o munca beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate în munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nicio discriminare.

(2) Tuturor salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protectia datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protectie împotriva concedierilor nelegale.

(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.

Art. 7

Salariatii si angajatorii se pot asocia liber pentru apararea drepturilor si promovarea intereselor lor profesionale, economice si sociale.

Art. 8

(1) Relatiile de munca se bazeaza pe principiul consensualitatii si al bunei-credinte.

(2) Pentru buna desfasurare a relatiilor de munca, participantii la raporturile de munca se vor informa si se vor consulta reciproc, în conditiile legii si ale contractelor colective de munca.

Art. 9

Cetatenii români sunt liberi sa se încadreze în munca în statele membre ale Uniunii Europene, precum si în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului international al muncii si a tratatelor bilaterale la care România este parte.

TITLUL II: Contractul individual de munca

CAPITOLUL I: Încheierea contractului individual de munca

Art. 10

Contractul individual de munca este contractul în temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, în schimbul unei remuneratii denumite salariu.

Art. 11

Clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de munca.

Art. 12

(1) Contractul individual de munca se încheie pe durata nedeterminata.

(2) Prin exceptie, contractul individual de munca se poate încheia si pe durata determinata, în conditiile expres prevazute de lege.

Art. 13

(1) Persoana fizica dobândește capacitate de munca la împlinirea vârstei de 16 ani.

(2) Persoana fizica poate încheia un contract de munca în calitate de salariat si la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul parintilor sau al reprezentantilor legali, pentru activitati potrivite cu dezvoltarea fizica, aptitudinile si cunostintele sale, daca astfel nu îi sunt periclitata sanatatea, dezvoltarea si pregatirea profesionala.

(3) Încadrarea în munca a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisa.

(4) Încadrarea în munca a persoanelor puse sub interdictie judecatoreasca este interzisa.

(5) Încadrarea în munca în locuri de munca grele, vatamatoare sau periculoase se poate face dupa împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de munca se stabilesc prin hotarâre a Guvernului.

Art. 14

(1) În sensul prezentului cod, prin angajator se înțelege persoana fizica sau juridica ce poate, potrivit legii, sa angajeze forta de munca pe baza de contract individual de munca.

(2) Persoana juridica poate încheia contracte individuale de munca, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalitatii juridice.

(3) Persoana fizica dobândește capacitatea de a încheia contracte individuale de munca în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacitatii depline de exercitiu.

Art. 15

Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

☐**Art. 16**

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului partilor, în formă scrisă, în limba română. Obligatia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

☐**Art. 17**

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligatia de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

☐**(3)** Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea partilor;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupatia conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

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

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

n) durata perioadei de probă.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

☐**Art. 18**

☐**(1)** În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (3), precum și informații referitoare la:

a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;

b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;

c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;

d) condițiile de climă;

e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;

f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;

g)conditiile de repatriere a lucratorului, dupa caz.

(2)Informatiile prevazute la alin. (1) lit. a), b) si c) trebuie sa se regaseasca si în continutul contractului individual de munca.

(3)Dispozitiile alin. (1) se completeaza prin legi speciale care reglementeaza conditiile specifice de munca în strainatate.

Art. 19

În situatia în care angajatorul nu își executa obligatia de informare prevazuta la art. 17 si 18, persoana selectata în vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, are dreptul sa sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligatii, instanta judecatoreasca competenta si sa solicite despagubiri corespunzatoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutarii de catre angajator a obligatiei de informare.

Art. 20

(1)În afara clauzelor esentiale prevazute la art. 17, între parti pot fi negociate si cuprinse în contractul individual de munca si alte clauze specifice.

(2)Sunt considerate clauze specifice, fara ca enumerarea sa fie limitativa:

a)clauza cu privire la formarea profesionala;

b)clauza de neconcurenta;

c)clauza de mobilitate;

d)clauza de confidentialitate.

Art. 21

(1)La încheierea contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, partile pot negocia si cuprinde în contract o clauza de neconcurenta prin care salariatul sa fie obligat ca dupa încetarea contractului sa nu presteze, în interes propriu sau al unui tert, o activitate care se afla în concurenta cu cea prestata la angajatorul sau, în schimbul unei indemnizatii de neconcurenta lunare pe care angajatorul se obliga sa o plateasca pe toata perioada de neconcurenta.

(2)Clauza de neconcurenta își produce efectele numai daca în cuprinsul contractului individual de munca sunt prevazute în mod concret activitatile ce sunt interzise salariatului la data încetarii contractului, cuantumul indemnizatiei de neconcurenta lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurenta, tertii în favoarea carora se interzice prestarea activitatii, precum si aria geografica unde salariatul poate fi în reala competitie cu angajatorul.

(3)Indemnizatia de neconcurenta lunara datorata salariatului nu este de natura salariala, se negociaza si este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetarii contractului individual de munca sau, în cazul în care durata contractului individual de munca a fost mai mica de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.

(4)Indemnizatia de neconcurenta reprezinta o cheltuiala efectuata de angajator, este deductibila la calculul profitului impozabil si se impoziteaza la persoana fizica beneficiara, potrivit legii.

Art. 22

(1)Clauza de neconcurenta își poate produce efectele pentru o perioada de maximum 2 ani de la data încetarii 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 alin. (1) lit. c), e), f), g) si i), ori a intervenit din initiativa angajatorului pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

Art. 23

(1)Clauza de neconcurenta nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitarii profesiei salariatului sau a specializarii pe care o detine.

(2)La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial de munca instanta competenta poate diminua efectele clauzei de neconcurenta.

Art. 24

În cazul nerespectarii, cu vinovatie, a clauzei de neconcurenta salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizatiei si, dupa caz, la daune-interese corespunzatoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

Art. 25

(1)Prin clauza de mobilitate partile în contractul individual de munca stabilesc ca, în considerarea specificului muncii, executarea obligatiilor de serviciu de catre salariat nu se realizeaza într-un loc stabil de munca. În acest caz salariatul beneficiaza de prestatii suplimentare în bani sau în natura.

(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natura sunt specificate în contractul individual de muncă.

Art. 26

(1) Prin clauza de confidențialitate partile convin că, 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 oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

Art. 27

(1) O persoană poate fi angajată în munca numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(3) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

(5) La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.

Art. 28

Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

a) la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații;

b) în cazul detasării sau trecerii în alt loc de muncă ori în alta activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;

c) la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;

d) în cazul ucenicilor, practicantilor, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii în profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;

e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;

f) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentară, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;

g) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

Art. 29

(1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal - profesional sau disciplinar - și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(3) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoscintarea prealabilă a celui în cauză.

Art. 30

(1) Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități prevăzute la alin. (1).

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în munca se face prin examen.

(4) Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

▣Art. 31

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisa, fara preaviz, la initiativa oricareia dintre parti, fara a fi necesara motivarea acesteia.

(4) Pe durata perioadei de proba salariatul beneficiaza 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.

(5) Pentru absolventii institutiilor de învățământ superior, primele 6 luni dupa debutul în profesie se considera perioada de stagiu. Fac exceptie acele profesii în care stagiatura este reglementata prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul elibereaza obligatoriu o adeverinta, care este vizata de inspectoratul teritorial de munca în a carui raza teritoriala de competenta acesta își are sediul.

(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevazut la alin. (5) se reglementeaza prin lege speciala.

▣Art. 32

(1) Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decât o singura perioada de proba.

(2) Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba în situatia în care acesta debuteaza la acelasi angajator într-o noua functie sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea într-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare sau periculoase.

(3) Perioada de proba constituie vechime în munca.

▣Art. 33

Perioada în care se pot face angajari succesive de proba ale mai multor persoane pentru acelasi post este de maximum 12 luni.

▣Art. 34

(1) Fiecare angajator are obligatia de a înfiinta un registru general de evidenta a salariatilor.

(2) Registrul general de evidenta a salariatilor se va înregistra în prealabil la autoritatea publica competenta, potrivit legii, în a carei raza teritoriala se afla domiciliul, respectiv sediul angajatorului, data de la care devine document oficial.

(3) Registrul general de evidenta a salariatilor se completeaza si se transmite inspectoratului teritorial de munca în ordinea angajarii si cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariatilor, data angajarii, functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de munca, salariul, sporurile si quantumul acestora, perioada si cauzele de suspendare a contractului individual de munca, perioada detasarii si data încetarii contractului individual de munca.

(4) Registrul general de evidenta a salariatilor este pastrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând sa fie pus la dispozitie inspectorului de munca sau oricarei alte autoritati care îl solicita, în conditiile legii.

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat sa elibereze un document care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea în munca, în meserie si în specialitate.

(6) În cazul încetarii activitatii angajatorului, registrul general de evidenta a salariatilor se depune la autoritatea publica competenta, potrivit legii, în a carei raza teritoriala se afla sediul sau domiciliul angajatorului, dupa caz.

(7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidenta a salariatilor, înregistrările care se efectueaza, precum si orice alte elemente în legatura cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

▣Art. 35

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, în baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) situatiile în care prin lege sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul unor functii.

▣Art. 36

Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati prin contract individual de munca în baza autorizatiei de munca sau a permisului de sedere în scop de munca, eliberata/eliberat potrivit legii.

▣CAPITOLUL II: Executarea contractului individual de munca

▣Art. 37

Drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de munca si al contractelor individuale de munca.

☐**Art. 38**

Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile recunoscute de lege salariatilor sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

☐**Art. 39**

☐**(1)**Salariatul are, în principal, urmatoarele drepturi:

- a)**dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b)**dreptul la repaus zilnic si saptamânal;
- c)**dreptul la concediu de odihna anual;
- d)**dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e)**dreptul la demnitate în munca;
- f)**dreptul la securitate si sanatate în munca;
- g)**dreptul la acces la formarea profesionala;
- h)**dreptul la informare si consultare;
- i)**dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j)**dreptul la protectie în caz de concediere;
- k)**dreptul la negociere colectiva si individuala;
- l)**dreptul de a participa la actiuni colective;
- m)**dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n)**alte drepturi prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

☐**(2)**Salariatului îi revin, în principal, urmatoarele obligatii:

- a)**obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a îndeplini atributiile ce îi revin conform fisei postului;
- b)**obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c)**obligatia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de munca aplicabil, precum si în contractul individual de munca;
- d)**obligatia de fidelitate fata de angajator în executarea atributiilor de serviciu;
- e)**obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii în unitate;
- f)**obligatia de a respecta secretul de serviciu;
- g)**alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

☐**Art. 40**

☐**(1)**Angajatorul are, în principal, urmatoarele drepturi:

- a)**sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
- b)**sa stabileasca atributiile corespunzatoare fiecarui salariat, în conditiile legii;
- c)**sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- d)**sa exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e)**sa constate savârsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern;
- f)**sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora.

☐**(2)**Angajatorului îi revin, în principal, urmatoarele obligatii:

- a)**sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b)**sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- c)**sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;
- d)**sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii, cu exceptia informatiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natura sa prejudicieze activitatea unitatii. Periodicitatea comunicarii se stabileste prin negociere în contractul colectiv de munca aplicabil;
- e)**sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor în privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f)**sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate în sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariatii, în conditiile legii;
- g)**sa înfiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze înregistrările prevazute de lege;

h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;

i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.

☐ **CAPITOLUL III: Modificarea contractului individual de munca**

☐ **Art. 41**

(1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor.

(2) Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterala a contractului individual de munca este posibila numai în cazurile si în conditiile prevazute de prezentul cod.

☐ **(3)** Modificarea contractului individual de munca se refera la oricare dintre urmatoarele elemente:

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) conditiile de munca;

e) salariul;

f) timpul de munca si timpul de odihna.

☐ **Art. 42**

(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de catre angajator prin delegarea sau detasarea salariatului într-un alt loc de munca decât cel prevazut în contractul individual de munca.

(2) Pe durata delegarii, respectiv a detasarii, salariatul își pastreaza functia si toate celelalte drepturi prevazute în contractul individual de munca.

☐ **Art. 43**

Delegarea reprezinta exercitarea temporara, din dispozitia angajatorului, de catre salariat, a unor lucrari sau sarcini corespunzatoare atributiilor de serviciu în afara locului sau de munca.

☐ **Art. 44**

(1) Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni si se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegarii nu poate constitui motiv pentru sanctionarea disciplinara a acestuia.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport si cazare, precum si la o indemnizatie de delegare, în conditiile prevazute de lege sau de contractul colectiv de munca aplicabil.

☐ **Art. 45**

Detasarea este actul prin care se dispune schimbarea temporara a locului de munca, din dispozitia angajatorului, la un alt angajator, în scopul executarii unor lucrari în interesul acestuia. În mod exceptional, prin detasare se poate modifica si felul muncii, dar numai cu consimtamântul scris al salariatului.

☐ **Art. 46**

(1) Detasarea poate fi dispusa pe o perioada de cel mult un an.

(2) În mod exceptional, perioada detasarii poate fi prelungita pentru motive obiective ce impun prezenta salariatului la angajatorul la care s-a dispus detasarea, cu acordul ambelor parti, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detasarea dispusa de angajatorul sau numai în mod exceptional si pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detasat are dreptul la plata cheltuielilor de transport si cazare, precum si la o indemnizatie de detasare, în conditiile prevazute de lege sau de contractul colectiv de munca aplicabil.

☐ **Art. 47**

(1) Drepturile cuvenite salariatului detasat se acorda de angajatorul la care s-a dispus detasarea.

(2) Pe durata detasarii salariatul beneficiaza de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detasarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detasat.

(3) Angajatorul care detaseaza are obligatia de a lua toate masurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detasarea sa își îndeplineasca integral si la timp toate obligatiile fata de salariatul detasat.

(4) Daca angajatorul la care s-a dispus detasarea nu își îndeplineste integral si la timp toate obligatiile fata de salariatul detasat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detasarea.

(5) În cazul în care exista divergenta între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplineste obligatiile potrivit prevederilor alin. (1) si (2), salariatul detasat are dreptul de a reveni la locul sau de munca de la angajatorul care l-a detasat, de a se îndrepta împotriva oricaruia dintre cei doi angajatori si de a cere executarea silita a obligatiilor neîndeplinite.

☐ **Art. 48**

Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

☐ **CAPITOLUL IV: Suspendarea contractului individual de muncă**

☐ **Art. 49**

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

☐ **Art. 50**

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

f) forță majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;

h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

☐ **Art. 51**

☐ **(1)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la greva.

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

☐ **Art. 52**

☐ **(1)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;

b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția detinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

d)pe durata detasarii;

e)pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2)În cazurile prevazute la alin. (1) lit. a) si b), daca se constata nevinovatia celui în cauza, salariatul își reia activitatea anterioara si i se plateste, 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.

(3)În cazul reducerii temporare a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamâna, cu reducerea corespunzatoare a salariului, pâna la remediarea situatiei care a cauzat reducerea programului, dupa consultarea prealabila a sindicatului reprezentativ de la nivelul unitatii sau a reprezentantilor salariatilor, dupa caz.

Art. 53

(1)Pe durata reducerii si/sau a întreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati în activitatea redusa sau întrerupta, care nu mai desfasoara activitate, beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat, cu exceptia situatiilor prevazute la art. 52 alin. (3).

(2)Pe durata reducerii si/sau a întreruperii temporare prevazute la alin. (1), salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea sa dispuna reînceperea activitatii.

Art. 54

Contractul individual de munca poate fi suspendat, prin acordul partilor, în cazul concediilor fara plata pentru studii sau pentru interese personale.

CAPITOLUL V: Încetarea contractului individual de munca

Art. 55

Contractul individual de munca poate înceta astfel:

a)de drept;

b)ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;

c)ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, în cazurile si în conditiile limitativ prevazute de lege.

SECTIUNEA 1: Încetarea de drept a contractului individual de munca

Art. 56

(1)Contractul individual de munca existent înceteaza de drept:

a)la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizica, precum si în cazul dizolvării angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a încetat existenta conform legii;

b)la data ramânerii irevocabile a hotarârii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului sau a angajatorului persoana fizica;

c)la data îndeplinirii cumulative a conditiilor de vârsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicarii deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de vârsta cu reducerea vârstei standard de pensionare;

d)ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca, de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarâre judecatoreasca definitiva;

e)ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data ramânerii definitive a hotarârii judecatoresti de reintegrare;

f)ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramânerii definitive a hotarârii judecatoresti;

g)de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h)ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii, ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramânerii definitive a hotarârii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;

i)la data expirării termenului contractului individual de munca încheiat pe durata determinata;

j)retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, în cazul salariatilor cu vârsta cuprinsa între 15 si 16 ani.

(2)Pentru situatiile prevazute la alin. (1) lit. c)- j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de munca se face în termen de 5 zile lucratoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, si se comunica persoanelor aflate în situatiile respective în termen de 5 zile lucratoare.

Art. 57

- (1) Nerespectarea oricareia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
- (2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
- (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
- (4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
- (5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
- (6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.
- (7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

☐ **SECȚIUNEA 2: Concedierea**

☐ **Art. 58**

- (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.
- (2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

☐ **Art. 59**

Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

☐ **Art. 60**

☐ (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștința de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

☐ **SECȚIUNEA 3: Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului**

☐ **Art. 61**

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

☐ **Art. 62**

(1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevazute la art. 61 lit. b)-d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevazut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247-252.

(3) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

Art. 63

(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de prezentul cod.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevazut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Art. 64

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevazute la art. 61 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 alin. (1) lit. e), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevazut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

SECTIUNEA 4: Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului

Art. 65

(1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătura cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Art. 66

Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 67

Salariații concediați pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a somajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevazute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

SECTIUNEA 5: Concedierea colectiva. Informarea, consultarea salariatilor si procedura concedierilor colective

Art. 68

(1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana salariatului, a unui număr de:

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrati mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrati cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrati cel puțin 300 de salariați.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătura cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

Art. 69

(1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților 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 evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

(4) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care detine controlul asupra angajatorului.

(5) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care detine controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.

Art. 70

Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.

Art. 71

(1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

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

Art. 72

(1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 69 și 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la art. 69 alin. (1) și art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

(4) Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

(5) La solicitarea motivata a oricareia dintre parti, inspectoratul teritorial de munca, cu avizul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca, poate dispune reducerea perioadei prevazute la alin. (1), fara a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(6) Inspectoratul teritorial de munca are obligatia de a informa în termen de 3 zile lucratoare angajatorul si sindicatul sau reprezentantii salariatilor, dupa caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevazute la alin. (1), precum si cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

Art. 73

(1) În perioada prevazuta la art. 72 alin. (1), agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca trebuie sa caute solutii la problemele ridicate de concedierile colective preconizate si sa le comunice în timp util angajatorului si sindicatului ori, dupa caz, reprezentantilor salariatilor.

(2) La solicitarea motivata a oricareia dintre parti, inspectoratul teritorial de munca, cu consultarea agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectiva avuta în vedere nu pot fi solutionate pâna la data stabilita în notificarea de concediere colectiva prevazuta la art. 72 alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul teritorial de munca are obligatia de a informa în scris angajatorul si sindicatul sau reprezentantii salariatilor, dupa caz, asupra amânarii momentului emiterii deciziilor de concediere, precum si despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei initiale prevazute la art. 72 alin. (1).

Art. 74

(1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectiva are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînfiintat în aceeasi activitate, fara examen, concurs sau perioada de proba.

(2) În situatia în care în perioada prevazuta la alin. (1) se reiau aceleasi activitati, angajatorul va transmite salariatilor care au fost concediati de pe posturile a caror activitate este reluata în aceleasi conditii de competenta profesionala o comunicare scrisa, prin care sunt informati asupra reluarii activitatii.

(3) Salariatii au la dispozitie un termen de maximum 5 zile calendaristice 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, angajatorul poate face noi încadrari pe locurile de munca ramase vacante.

(5) Prevederile art. 68-73 nu se aplica salariatilor din institutiile publice si autoritatile publice.

(6) Prevederile art. 68-73 nu se aplica în cazul contractelor individuale de munca încheiate pe durata determinata, cu exceptia cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirarii acestor contracte.

SECTIUNEA 6: Dreptul la preaviz

Art. 75

(1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) si d), al art. 65 si 66 beneficiaza de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucratoare.

(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d), care se afla în perioada de proba.

(3) În situatia în care în perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator, cu exceptia cazului prevazut la art. 51 alin. (2).

Art. 76

Decizia de concediere se comunica salariatului în scris si trebuie sa contina în mod obligatoriu:

a) motivele care determina concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritati, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;

d) lista tuturor locurilor de munca disponibile în unitate si termenul în care salariatii urmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant, în conditiile art. 64.

Art. 77

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii ei salariatului.

SECTIUNEA 7: Controlul si sanctionarea concedierilor nelegale

Art. 78

Concedierea dispusa cu nerespectarea procedurii prevazute de lege este lovita de nulitate absoluta.

Art. 79

În caz de conflict de munca angajatorul nu poate invoca în fata instantei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

☐**Art. 80**

(1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânării definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

☐**SECȚIUNEA 8: Demisia**

☐**Art. 81**

(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(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.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(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 mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

(6) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

☐**CAPITOLUL VI: Contractul individual de muncă pe durată determinată**

☐**Art. 82**

(1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în forma scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

☐**Art. 83**

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului sau de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la greva;

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;

c) desfasurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;

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

g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfasurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

☐Art. 84

(1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi încheiat pe o perioada mai mare de 36 de luni.

(2) În cazul în care contractul individual de munca pe durata determinata este încheiat pentru a înlocui un salariat al carui contract individual de munca este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de munca al salariatului titular.

☐Art. 85

Salariatul încadrat cu contract individual de munca pe durata determinata poate fi supus unei perioade de proba, care nu va depasi:

a) 5 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mica de 3 luni;

b) 15 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca cuprinsa între 3 si 6 luni;

c) 30 de zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucratoare în cazul salariatilor încadrati în functii de conducere, pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni.

☐Art. 86

(1) Angajatorii sunt obligati sa informeze salariatii angajati cu contract individual de munca pe durata determinata despre locurile de munca vacante sau care vor deveni vacante, corespunzatoare pregătirii lor profesionale, si sa le asigure accesul la aceste locuri de munca în conditii egale cu cele ale salariatilor angajati cu contract individual de munca pe perioada nedeterminata. Aceasta informare se face printr-un anunt afisat la sediul angajatorului.

(2) O copie a anuntului prevazut la alin. (1) se transmite de îndata sindicatului sau reprezentantilor salariatilor.

☐Art. 87

(1) Referitor la conditiile de angajare si de munca, salariatii cu contract individual de munca pe durata determinata nu vor fi tratati mai putin favorabil decât salariatii permanenti comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de munca, cu exceptia cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezinta salariatul al carui contract individual de munca este încheiat pe durata nedeterminata si care desfasoara aceeasi activitate sau una similara, în aceeasi unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu exista un salariat cu contract individual de munca încheiat pe durata nedeterminata comparabil în aceeasi unitate, se au în vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementarile legale în domeniu.

☐CAPITOLUL VII: Munca prin agent de munca temporara

☐Art. 88

(1) Munca prin agent de munca temporara este munca prestata de un salariat temporar care a încheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara si care este pus la dispozitia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma.

(2) Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara, în vederea punerii sale la dispozitia unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma.

(3) Agentul de munca temporara este persoana juridica, autorizata de Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, care încheie contracte de munca temporara cu salariatii temporari, pentru a-i pune la dispozitia utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilita de contractul de punere la dispozitie sub supravegherea si conducerea acestuia. Conditiiile de functionare a agentului de munca temporara, precum si procedura de autorizare se stabilesc prin hotarâre a Guvernului.

(4) Utilizatorul este persoana fizica sau juridica pentru care si sub supravegherea si conducerea careia muncesti temporar un salariat temporar pus la dispozitie de agentul de munca temporara.

(5) Misiunea de munca temporara înseamna acea perioada în care salariatul temporar este pus la dispozitia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise si cu caracter temporar.

☐Art. 89

Un utilizator poate apela la agenti de munca temporara pentru executarea unei sarcini precise si cu caracter temporar, cu exceptia cazului prevazut la art. 93.

☐Art. 90

(1) Misiunea de munca temporara se stabileste pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.

(2) Durata misiunii de munca temporara poate fi prelungita pe perioade succesive care, adaugate la durata initiala a misiunii, nu poate conduce la depasirea unei perioade de 36 de luni.

(3) Condițiile în care durata unei misiuni de munca temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de munca temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.

Art. 91

(1) Agentul de munca temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat angajat prin contract de munca temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.

(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 munca 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 munca temporară.

(3) Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.

Art. 92

(1) Salariații temporari au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia.

(2) Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de munca temporară.

Art. 93

Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmarește să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de munca este suspendat ca urmare a participării la greva.

Art. 94

(1) Contractul de munca temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de munca temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni.

(2) În contractul de munca temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și 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. 95

(1) Contractul de munca temporară se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 90 alin. (2).

(2) Agentul de munca temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de munca pe durată nedeterminată, situație în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de munca temporară.

(3) Pentru fiecare nouă misiune între părți se încheie un contract de munca temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 94 alin. (2).

(4) Contractul de munca 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. 96

(1) Pe toată durata misiunii salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de munca temporară.

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directă cu agentul de munca temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

(3) Agentul de munca temporară este cel care reține și virează toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.

(4) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente și exigibile, iar agentul de munca temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

(5) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (4) se subroga, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de munca temporară.

Art. 97

Prin contractul de munca temporara se poate stabili o perioada de proba pentru realizarea misiunii, a carei durata nu poate fi mai mare de:

- a) doua zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada mai mica sau egala cu o luna;
- b) 5 zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada cuprinsa între o luna si 3 luni;
- c) 15 zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada cuprinsa între 3 si 6 luni;
- d) 20 de zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada mai mare de 6 luni;
- e) 30 de zile lucratoare, în cazul salariatilor încadrati în functii de conducere, pentru o durata a contractului de munca temporara mai mare de 6 luni.

☐**Art. 98**

(1) Pe parcursul misiunii utilizatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de munca pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislatia în vigoare.

(2) Utilizatorul va notifica de îndata agentului de munca temporara orice accident de munca sau îmbolnavire profesionala de care a luat cunostinta si a carei victima a fost un salariat temporar pus la dispozitie de agentul de munca temporara.

☐**Art. 99**

(1) La încetarea misiunii salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de munca.

(2) În cazul în care utilizatorul angajeaza, dupa o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia în calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum si a celorlalte drepturi prevazute de legislatia muncii.

☐**Art. 100**

Agentul de munca temporara care concediaza salariatul temporar înainte de termenul prevazut în contractul de munca temporara, pentru alte motive decât cele disciplinare, are obligatia de a respecta reglementarile legale privind încetarea contractului individual de munca pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

☐**Art. 101**

Cu exceptia dispozitiilor speciale contrare, prevazute în prezentul capitol, dispozitiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum si cele ale contractelor colective de munca aplicabile salariatilor angajati cu contract individual de munca pe durata nedeterminata la utilizator se aplica în egala masura si salariatilor temporari pe durata misiunii la acesta.

☐**Art. 102**

Agentii de munca temporara nu percep nicio taxa salariatilor temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutarii acestora de catre utilizator sau pentru încheierea unui contract de munca temporara.

☐**CAPITOLUL VIII: Contractul individual de munca cu timp partial**

☐**Art. 103**

Salariatul cu fractiune de norma este salariatul al carui numar de ore normale de lucru, calculate saptamânal sau ca medie lunara, este inferior numarului de ore normale de lucru al unui salariat cu norma întreaga comparabil.

☐**Art. 104**

(1) Angajatorul poate încadra salariați cu fractiune de norma prin contracte individuale de munca pe durata nedeterminata sau pe durata determinata, denumite contracte individuale de munca cu timp partial.

(2) Contractul individual de munca cu timp partial se încheie numai în forma scrisa.

(3) Salariatul comparabil este salariatul cu norma întreaga din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de munca, presteaza aceeași activitate sau una similara cu cea a salariatului angajat cu contract individual de munca cu timp partial, avându-se în vedere si alte considerente, cum ar fi vechimea în munca si calificarea/aptitudinile profesionale.

(4) Atunci când nu exista un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementarile legale în domeniu.

☐**Art. 105**

☐(1) Contractul individual de munca cu timp partial cuprinde, în afara elementelor prevazute la art. 17 alin. (3), urmatoarele:

a) durata muncii si repartizarea programului de lucru;

b) conditiile în care se poate modifica programul de lucru;

c)interdictia de a efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlaturarii consecintelor acestora.

(2)În situatia în care într-un contract individual de munca cu timp partial nu sunt precizate elementele prevazute la alin. (1), contractul se considera a fi încheiat pentru norma întreaga.

☐**Art. 106**

(1)Salariatul încadrat cu contract de munca cu timp partial se bucura de drepturile salariatilor cu norma întreaga, în conditiile prevazute de lege si de contractele colective de munca aplicabile.

(2)Drepturile salariale se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

☐**Art. 107**

(1)Angajatorul este obligat ca, în masura în care este posibil, sa ia în considerare cererile salariatilor de a se transfera fie de la un loc de munca cu norma întreaga la unul cu fractiune de norma, fie de la un loc de munca cu fractiune de norma la un loc de munca cu norma întreaga sau de a-si mari programul de lucru, în cazul în care apare aceasta oportunitate.

(2)Angajatorul este obligat sa informeze la timp cu privire la aparitia unor locuri de munca cu fractiune de norma sau cu norma întreaga, pentru a facilita transferurile de la norma întreaga la fractiune de norma si invers. Aceasta informare se face printr-un anunt afisat la sediul angajatorului.

(3)O copie a anuntului prevazut la alin. (2) se transmite de îndata sindicatului sau reprezentantilor salariatilor.

(4)Angajatorul asigura, în masura în care este posibil, accesul la locuri de munca cu fractiune de norma la toate nivelurile.

☐**CAPITOLUL IX: Munca la domiciliu**

☐**Art. 108**

(1)Sunt considerati salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atributiile specifice functiei pe care o detin.

(2)În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariatii cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.

(3)Angajatorul este în drept sa verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în conditiile stabilite prin contractul individual de munca.

☐**Art. 109**

Contractul individual de munca la domiciliu se încheie numai în forma scrisa si contine, în afara elementelor prevazute la art. 17 alin. (3), urmatoarele:

a)precizarea expresa ca salariatul lucreaza la domiciliu;

b)programul în cadrul caruia angajatorul este în drept sa controleze activitatea salariatului sau si modalitatea concreta de realizare a controlului;

c)obligatia angajatorului de a asigura transportul la si de la domiciliul salariatului, dupa caz, al materiilor prime si materialelor pe care le utilizeaza în activitate, precum si al produselor finite pe care le realizeaza.

☐**Art. 110**

(1)Salariatul cu munca la domiciliu se bucura de toate drepturile recunoscute prin lege si prin contractele colective de munca aplicabile salariatilor al caror loc de munca este la sediul angajatorului.

(2)Prin contractele colective de munca si/sau prin contractele individuale de munca se pot stabili si alte conditii specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislatia în vigoare.

☐**TITLUL III: Timpul de munca si timpul de odihna**

☐**CAPITOLUL I: Timpul de munca**

☐**SECTIUNEA 1: Durata timpului de munca**

☐**Art. 111**

Timpul de munca reprezinta orice perioada în care salariatul presteaza munca, se afla la dispozitia angajatorului si îndeplineste sarcinile si atributiile sale, conform prevederilor contractului individual de munca, contractului colectiv de munca aplicabil si/sau ale legislatiei în vigoare.

☐**Art. 112**

(1)Pentru salariatii angajati cu norma întreaga durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamâna.

(2)În cazul tinerilor în vârsta de pâna la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamâna.

☐**Art. 113**

(1) Repartizarea timpului de munca în cadrul săptămânii este, de regula, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe săptămână.

Art. 114

(1) Durata maximă legală a timpului de munca nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de munca, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de munca, 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 munca aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de munca 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 în munca a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de munca pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de munca.

(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Art. 115

(1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de munca mai mică sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnică a timpului de munca de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Art. 116

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de munca la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de munca.

Art. 117

Programul de munca și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

Art. 118

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

(2) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.

(3) Durata zilnică a timpului de munca este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de munca și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

(4) Programul individualizat de munca poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114.

Art. 119

Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de munca prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

SECTIUNEA 2: Munca suplimentară

Art. 120

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de munca săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată munca suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art. 121

(1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua munca suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, după caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau 115, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art. 122

(1) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite în urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia.

(2) În aceste conditii salariatul beneficiaza de salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activitatii angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere platite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în urmatoarele 12 luni.

☐Art. 123

(1) În cazul în care compensarea prin ore libere platite nu este posibila în termenul prevazut de art. 122 alin. (1) în luna urmatoare, munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu corespunzator duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentara, acordat în conditiile prevazute la alin. (1), se stabileste prin negociere, în cadrul contractului colectiv de munca sau, dupa caz, al contractului individual de munca, si nu poate fi mai mic de 75% din salariul de baza.

☐Art. 124

Tinerii în vârsta de pâna la 18 ani nu pot presta munca suplimentara.

☐SECTIUNEA 3: Munca de noapte

☐Art. 125

(1) Munca prestata între orele 22,00-6,00 este considerata munca de noapte.

☐(2) Salariatul de noapte reprezinta, dupa caz:

a) salariatul care efectueaza munca de noapte cel putin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru;

b) salariatul care efectueaza munca de noapte în proportie de cel putin 30% din timpul sau lunar de lucru.

(3) Durata normala a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depasi o medie de 8 ore pe zi, calculata pe o perioada de referinta de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul saptamânal.

(4) Durata normala a timpului de lucru pentru salariatii de noapte a caror activitate se desfasoara în conditii speciale sau deosebite de munca nu va depasi 8 ore pe parcursul oricarei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevazuta în contractul colectiv de munca aplicabil si numai în situatia în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de munca încheiat la nivel superior.

(5) În situatia prevazuta la alin. (4), angajatorul este obligat sa acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

(6) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizeaza munca de noapte este obligat sa informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de munca.

☐Art. 126

Salariatii de noapte beneficiaza:

a) fie de program de lucru redus cu o ora fata de durata normala a zilei de munca, pentru zilele în care efectueaza cel putin 3 ore de munca de noapte, fara ca aceasta sa duca la scaderea salariului de baza;

b) fie de un spor pentru munca prestata în timpul noptii de 25% din salariul de baza, daca timpul astfel lucrat reprezinta cel putin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

☐Art. 127

(1) Salariatii care urmeaza sa desfasoare munca de noapte în conditiile art. 125 alin. (2) sunt supusi unui examen medical gratuit înainte de începerea activitatii si, dupa aceea, periodic.

(2) Conditiiile de efectuare a examenului medical si periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei si protectiei sociale si al ministrului sanatatii.

(3) Salariatii care desfasoara munca de noapte si au probleme de sanatate recunoscute ca având legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

☐Art. 128

(1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte.

(2) Femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

☐SECTIUNEA 4: Norma de munca

☐Art. 129

Norma de munca exprima cantitatea de munca necesara pentru efectuarea operatiunilor sau lucrarilor de catre o persoana cu calificare corespunzatoare, care lucreaza cu intensitate normala, în conditiile unor procese tehnologice

si de munca determinate. Norma de munca cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfasurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de munca.

☐**Art. 130**

Norma de munca se exprima, în functie de caracteristicile procesului de productie sau de alte activitati ce se normeaza, sub forma de norme de timp, norme de productie, norme de personal, sfera de atributii sau sub alte forme corespunzatoare specificului fiecărei activitati.

☐**Art. 131**

Normarea muncii se aplica tuturor categoriilor de salariatii.

☐**Art. 132**

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 dupa consultarea sindicatului reprezentativ ori, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor.

☐**CAPITOLUL II: Repausuri periodice**

☐**Art. 133**

Perioada de repaus reprezinta orice perioada care nu este timp de munca.

☐**SECTIUNEA 1: Pauza de masa si repausul zilnic**

☐**Art. 134**

(1) În cazurile în care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, în conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

(2) Tinerii în vârsta de pâna la 18 ani beneficiaza de o pauza de masa de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 4 ore si jumătate.

(3) Pauzele, cu exceptia dispozitiilor contrare din contractul colectiv de munca aplicabil si din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnica normala a timpului de munca.

☐**Art. 135**

(1) Salariatii au dreptul între doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin exceptie, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

☐**Art. 136**

(1) Munca în schimburi reprezinta orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit caruia salariatii se succed unul pe altul la acelasi post de munca, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, si care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizarii unei activitati în intervale orare diferite în raport cu o perioada zilnica sau saptamânala, stabilita prin contractul individual de munca.

(2) Salariat în schimburi reprezinta orice salariat al carui program de lucru se înscrie în cadrul programului de munca în schimburi.

☐**SECTIUNEA 2: Repausul saptamânal**

☐**Art. 137**

(1) Repausul saptamânal se acorda în doua zile consecutive, de regula sâmbata si duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbata si duminica ar prejudicia interesul public sau desfasurarea normala a activitatii, repausul saptamânal poate fi acordat si în alte zile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) În situatia prevazuta la alin. (2) salariatii vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de munca sau, dupa caz, prin contractul individual de munca.

(4) În situatii de exceptie zilele de repaus saptamânal sunt acordate cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca si cu acordul sindicatului sau, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.

(5) Salariatii al caror repaus saptamânal se acorda în conditiile alin. (4) au dreptul la dublul compensatiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).

☐**Art. 138**

(1) În cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlaturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalatiilor sau cladirilor unitatii, repausul saptamânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executarii acestor lucrari.

(2) Salariatii al caror repaus saptamânal a fost suspendat în conditiile alin. (1) au dreptul la dublul compensatiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).

☐**SECTIUNEA 3: Sarbatorile legale**

☐**Art. 139**

☐**(1)**Zilele de sarbatoare legala în care nu se lucreaza sunt:

- 1 si 2 ianuarie;
- prima si a doua zi de Pasti;
- 1 mai;
- prima si a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 1 decembrie;
- prima si a doua zi de Craciun;
- doua zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele crestine, pentru persoanele aparținând acestora.

☐**(2)**Acordarea zilelor libere se face de catre angajator.

☐**Art. 140**

Prin hotarâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitatile sanitare si pentru cele de alimentatie publica, în scopul asigurarii asistentei sanitare si, respectiv, al aprovizionarii populatiei cu produse alimentare de stricta necesitate, a caror aplicare este obligatorie.

☐**Art. 141**

Prevederile art. 139 nu se aplica în locurile de munca în care activitatea nu poate fi întrerupta datorita caracterului procesului de productie sau specificului activitatii.

☐**Art. 142**

☐**(1)**Salariatilor care lucreaza în unitatile prevazute la art. 140, precum si la locurile de munca prevazute la art. 141 li se asigura compensarea cu timp liber corespunzator în urmatoarele 30 de zile.

☐**(2)**În cazul în care, din motive justificate, nu se acorda zile libere, salariatii beneficiaza, pentru munca prestata în zilele de sarbatoare legala, de un spor la salariul de baza ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de baza corespunzator muncii prestate în programul normal de lucru.

☐**Art. 143**

Prin contractul colectiv de munca aplicabil se pot stabili si alte zile libere.

☐**CAPITOLUL III: Concediile**

☐**SECTIUNEA 1: Concediul de odihna anual si alte concedii ale salariatilor**

☐**Art. 144**

☐**(1)**Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.

☐**(2)**Dreptul la concediu de odihna anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

☐**Art. 145**

☐**(1)**Durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare.

☐**(2)**Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste în contractul individual de munca, cu respectarea legii si a contractelor colective aplicabile, 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.

☐**Art. 146**

☐**(1)**Concediul de odihna se efectueaza în fiecare an.

☐**(2)**Prin exceptie de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul urmator este permisa numai în cazurile expres prevazute de lege sau în cazurile prevazute în contractul colectiv de munca aplicabil.

☐**(3)**Angajatorul este obligat sa acorde concediu, pâna la sfârșitul anului urmator, tuturor salariatilor care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihna la care aveau dreptul.

☐**(4)**Compensarea în bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai în cazul încetarii contractului individual de munca.

☐**Art. 147**

☐**(1)**Salariatii care lucreaza în conditii grele, periculoase sau vatamatoare, nevazatorii, alte persoane cu handicap si tinerii în vârsta de pâna la 18 ani beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de cel puțin 3 zile lucratoare.

☐**(2)**Numarul de zile lucratoare aferent concediului de odihna suplimentar pentru categoriile de salariatii prevazute la alin. (1) se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil si va fi de cel puțin 3 zile lucratoare.

☐**Art. 148**

☐**(1)**Efectuarea concediului de odihna se realizeaza în baza unei programari colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor, pentru programarile colective, ori

cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de munca.

(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioada care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) și (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(5) În cazul în care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art. 149

Salariatul este obligat să efectueze în natura concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art. 150

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

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

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art. 151

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechemă salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 152

(1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere platite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

(2) Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere platite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Art. 153

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.

(2) Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

SECTIUNEA 2: Concediile pentru formare profesională

Art. 154

(1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art. 155

(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acorda la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 156

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fractionat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

Art. 157

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

(2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 150.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la art. 156 alin. (1).

Art. 158

Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite salariatului, altele decât salariul.

TITLUL IV: Salarizarea

CAPITOLUL I: Dispoziții generale

Art. 159

(1) Salariul reprezintă contraprestarea muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art. 160

Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Art. 161

Salariile se plătesc înaintea oricărui alte obligații banesti ale angajatorilor.

Art. 162

(1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

(3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

Art. 163

(1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(2) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

CAPITOLUL II: Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

Art. 164

(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(2) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.

Art. 165

Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.

CAPITOLUL III: Plata salariului

Art. 166

- (1) Salariul se plateste în bani cel puțin odata pe luna, la data stabilita în contractul individual de munca, în contractul colectiv de munca aplicabil sau în regulamentul intern, dupa caz.
- (2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.
- (3) Plata în natura a unei parti din salariu, în conditiile stabilite la art. 165, este posibila numai daca este prevazuta expres în contractul colectiv de munca aplicabil sau în contractul individual de munca.
- (4) Întârzierea nejustificata a platii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Art. 167

- (1) Salariul se plateste direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.
- (2) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate pâna la data decesului sunt platite, în ordine, sotului supravietuitor, copiilor majori ai defunctului sau parintilor acestuia. Daca nu exista niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt platite altor mostenitori, în conditiile dreptului comun.

Art. 168

- (1) Plata salariului se dovedeste prin semnarea statelor de plata, precum si prin orice alte documente justificative care demonstreaza efectuarea platii catre salariatul îndreptatit.
- (2) Statele de plata, precum si celelalte documente justificative se pastreaza si se arhiveaza de catre angajator în aceleasi conditii si termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Art. 169

- (1) Nicio retinere din salariu nu poate fi operata, în afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.
- (2) Retinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât daca datoria salariatului este scadenta, lichida si exigibila si a fost constatata ca atare printr-o hotarâre judecatoreasca definitiva si irevocabila.
- (3) În cazul pluralitatii de creditori ai salariatului va fi respectata urmatoarea ordine:
 - a) obligatiile de întretinere, conform Codului familiei;
 - b) contributiile si impozitele datorate catre stat;
 - c) daunele cauzate proprietatii publice prin fapte ilicite;
 - d) acoperirea altor datorii.
- (4) Retinerile din salariu cumulate nu pot depasi în fiecare luna jumătate din salariul net.

Art. 170

Acceptarea fara rezerve a unei parti din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata în astfel de situatii nu poate avea semnificatia unei renuntari din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozitiilor legale sau contractuale.

Art. 171

- (1) Dreptul la actiune cu privire la drepturile salariale, precum si cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligatiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.
- (2) Termenul de prescriptie prevazut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoastere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

CAPITOLUL IV: Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale

Art. 172

Constituirea si utilizarea fondului de garantare pentru plata creantelor salariale se vor reglementa prin lege speciala.

CAPITOLUL V: Protectia drepturilor salariatilor în cazul transferului întreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia

Art. 173

- (1) Salariatii beneficiaza de protectia drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia catre un alt angajator, potrivit legii.
- (2) Drepturile si obligatiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de munca existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.
- (3) Transferul întreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuala sau colectiva a salariatilor de catre cedent ori de catre cesionar.

Art. 174

Cedentul si cesionarul au obligatia de a informa si de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor cu privire la implicatiile juridice, economice si sociale asupra salariatilor, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

TITLUL V: Sanatatea si securitatea în munca

☐CAPITOLUL I: Reguli generale

☐Art. 175

- (1)Angajatorul are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor în toate aspectele legate de munca.
- (2)Daca un angajator apeleaza la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonereaza de raspundere în acest domeniu.
- (3)Obligatiile salariatilor în domeniul securitatii si sanatatii în munca nu pot aduce atingere responsabilitatii angajatorului.
- (4)Masurile privind securitatea si sanatatea în munca nu pot sa determine, în niciun caz, obligatii financiare pentru salariați.

☐Art. 176

(1)Dispozitiile prezentului titlu se completeaza cu dispozitiile legii speciale, ale contractelor colective de munca aplicabile, precum si cu normele si normativele de protectie a muncii.

☐(2)Normele si normativele de protectie a muncii pot stabili:

- a)masuri generale de protectie a muncii pentru prevenirea accidentelor de munca si a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
- b)masuri de protectie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activitati;
- c)masuri de protectie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d)dispozitii referitoare la organizarea si functionarea unor organisme speciale de asigurare a securitatii si sanatatii în munca.

☐Art. 177

(1)În cadrul propriilor responsabilitati angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si pentru punerea în aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia.

☐(2)La adoptarea si punerea în aplicare a masurilor prevazute la alin. (1) se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:

- a)evitarea riscurilor;
- b)evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c)combaterea riscurilor la sursa;
- d)adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, în vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii;
- e)luarea în considerare a evolutiei tehnicii;
- f)înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g)planificarea prevenirii;
- h)adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;
- i)aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.

☐Art. 178

(1)Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanatatii si securitatii în munca.

(2)În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevazute în mod obligatoriu reguli privind securitatea si sanatatea în munca.

(3)În elaborarea masurilor de securitate si sanatate în munca angajatorul se consulta cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, precum si cu comitetul de securitate si sanatate în munca.

☐Art. 179

Angajatorul are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, în conditiile legii.

☐Art. 180

(1)Angajatorul are obligatia sa organizeze instruirea angajatilor sai în domeniul securitatii si sanatatii în munca.

(2)Instruirea se realizeaza periodic, prin modalitati specifice stabilite de comun acord de catre angajator împreuna cu comitetul de securitate si sanatate în munca si cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor.

(3)Instruirea prevazuta la alin. (2) se realizeaza obligatoriu în cazul noilor angajati, al celor care își schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care își reiau activitatea dupa o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectueaza înainte de începerea efectiva a activitatii.

(4)Instruirea este obligatorie si în situatia în care intervin modificari ale legislatiei în domeniu.

☐Art. 181

- (1)Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel încât sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.
- (2)Angajatorul trebuie sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substantelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurarii sanatatii si securitatii salariatilor.
- (3)Angajatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de munca, pentru crearea conditiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum si pentru evacuarea salariatilor în situatii speciale si în caz de pericol iminent.

☐Art. 182

- (1)Pentru asigurarea securitatii si sanatatii în munca institutia abilitata prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricarii, comercializarii, importului ori utilizarii cu orice titlu a substantelor si preparatelor periculoase pentru salariați.
- (2)Inspectorul de munca poate, cu avizul medicului de medicina a muncii, sa impuna angajatorului sa solicite organismelor competente, contra cost, analize si expertize asupra unor produse, substante sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaste compozitia acestora si efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

☐CAPITOLUL II: Comitetul de securitate si sanatate în munca

☐Art. 183

- (1)La nivelul fiecarui angajator se constituie un comitet de securitate si sanatate în munca, cu scopul de a asigura implicarea salariatilor în elaborarea si aplicarea deciziilor în domeniul protectiei muncii.
- (2)Comitetul de securitate si sanatate în munca se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat si cooperatist, inclusiv cu capital strain, care desfasoara activitati pe teritoriul României.

☐Art. 184

- (1)Comitetul de securitate si sanatate în munca se organizeaza la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrati cel puțin 50 de salariați.
- (2)În cazul în care conditiile de munca sunt grele, vatamatoare sau periculoase, inspectorul de munca poate cere înfiintarea acestor comitete si pentru angajatorii la care sunt încadrati mai puțin de 50 de salariați.
- (3)În cazul în care activitatea se desfasoara în unitati dispersate teritorial, se pot înfiinta mai multe comitete de securitate si sanatate în munca. Numarul acestora se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil.
- (4)Comitetul de securitate si sanatate în munca coordoneaza masurile de securitate si sanatate în munca si în cazul activitatilor care se desfasoara temporar, cu o durata mai mare de 3 luni.
- (5)În situatia în care nu se impune constituirea comitetului de securitate si sanatate în munca, atributiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protectia muncii numit de angajator.

☐Art. 185

Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului de securitate si sanatate în munca sunt reglementate prin hotarâre a Guvernului.

☐CAPITOLUL III: Protectia salariatilor prin servicii medicale

☐Art. 186

Angajatorii au obligatia sa asigure accesul salariatilor la serviciul medical de medicina a muncii.

☐Art. 187

- (1)Serviciul medical de medicina a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociatie patronala.
- (2)Durata muncii prestate de medicul de medicina a muncii se calculeaza în functie de numarul de salariați ai angajatorului, potrivit legii.

☐Art. 188

- (1)Medicul de medicina a muncii este un salariat, atestat în profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de munca încheiat cu un angajator sau cu o asociatie patronala.
- (2)Medicul de medicina a muncii este independent în exercitarea profesiei sale.

☐Art. 189

☐(1)Sarcinile principale ale medicului de medicina a muncii constau în:

- a)prevenirea accidentelor de munca si a bolilor profesionale;
 - b)supravegherea efectiva a conditiilor de igiena si sanatate în munca;
 - c)asigurarea controlului medical al salariatilor atât la angajarea în munca, cât si pe durata executarii contractului individual de munca.
- (2)În vederea realizarii sarcinilor ce îi revin medicul de medicina a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de munca sau a felului muncii unor salariați, determinata de starea de sanatate a acestora.

(3) Medicul de medicina a muncii este membru de drept în comitetul de securitate și sănătate în munca.

Art. 190

(1) Medicul de medicina a muncii stabilește în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de munca din punct de vedere al sănătății în munca pentru fiecare angajator.

(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator și sunt supuse avizării comitetului de securitate și sănătate în munca.

Art. 191

Prin lege specială vor fi reglementate atribuțiile specifice, modul de organizare a activității, organismele de control, precum și statutul profesional specific al medicilor de medicina a muncii.

TITLUL VI: Formarea profesională

CAPITOLUL I: Dispoziții generale

Art. 192

(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de munca;

b) obținerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de munca și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;

e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;

f) prevenirea riscului somajului;

g) promovarea în munca și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 193

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de munca;

c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de munca;

e) formare individualizată;

f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 194

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

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

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

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

Art. 195

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

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

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Art. 196

(1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

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

Art. 197

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 198

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 197 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 199

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 200

Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

CAPITOLUL II: Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

Art. 201

Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

Art. 202

(1) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

(2) Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni și 2 ani.

Art. 203

(1) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

(2) Procedura de autorizare, precum și modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

Art. 204

(1) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

(2) Contractul de adaptare profesională se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condițiile legii.

Art. 205

(1) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, 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.

☐Art. 206

(1) Formarea profesionala la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de catre un formator.

(2) Formatorul este numit de angajator dintre salariatii calificati, cu o experienta profesionala de cel putin 2 ani în domeniul în care urmeaza sa se realizeze formarea profesionala.

(3) Un formator poate asigura formarea, în acelasi timp, pentru cel mult 3 salariatii.

(4) Exercitarea activitatii de formare profesionala se include în programul normal de lucru al formatorului.

☐Art. 207

(1) Formatorul are obligatia de a primi, de a ajuta, de a informa si de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesionala si de a supraveghea îndeplinirea atributiilor de serviciu corespunzatoare postului ocupat de salariatul în formare.

(2) Formatorul asigura cooperarea cu alte organisme de formare si participa la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesionala.

☐CAPITOLUL III: Contractul de ucenicie la locul de munca

☐Art. 208

(1) Ucenicia la locul de munca se organizeaza în baza contractului de ucenicie.

☐(2) Contractul de ucenicie la locul de munca este contractul individual de munca de tip particular, în temeiul caruia:

a) angajatorul persoana juridica sau persoana fizica se obliga ca, în afara platii unui salariu, sa asigure formarea profesionala a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului sau de activitate;

b) ucenicul se obliga sa se formeze profesional si sa munceasca în subordinea angajatorului respectiv.

(3) Contractul de ucenicie la locul de munca se încheie pe durata determinata.

☐Art. 209

(1) Persoana încadrata în munca în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.

(2) Ucenicul beneficiaza de dispozitiile aplicabile celorlalti salariatii, în masura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului sau.

☐Art. 210

Organizarea, desfasurarea si controlul activitatii de ucenicie se reglementeaza prin lege speciala.

☐TITLUL VII: Dialogul social

☐CAPITOLUL I: Dispozitii generale

☐Art. 211

Pentru asigurarea climatului de stabilitate si pace sociala, prin lege sunt reglementate modalitatile de consultari si dialog permanent între partenerii sociali.

☐Art. 212

(1) Consiliul Economic si Social este institutie publica de interes national, tripartita, autonoma, constituita în scopul realizarii dialogului tripartit la nivel national.

(2) Organizarea si functionarea Consiliului Economic si Social se stabilesc prin lege speciala.

☐Art. 213

În cadrul ministerelor si prefecturilor functioneaza, în conditiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administratia publica, sindicate si patronat.

☐CAPITOLUL II: Sindicatele

☐Art. 214

(1) Sindicatele, federatiile si confederatiile sindicale, denumite în continuare organizatii sindicale, sunt constituite de catre salariatii pe baza dreptului de libera asociere, în scopul promovarii intereselor lor profesionale, economice si sociale, precum si al apararii drepturilor individuale si colective ale acestora prevazute în contractele colective si individuale de munca sau în acordurile colective de munca si raporturile de serviciu, precum si în legislatia nationala, în pactele, tratatele si conventiile internationale la care România este parte.

(2) Constituirea, organizarea si functionarea sindicatelor se reglementeaza prin lege.

☐Art. 215

Sindicatul participa prin reprezentantii proprii, în condițiile legii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autoritățile publice și cu patronatele, precum și în structurile specifice dialogului social.

Art. 216

Sindicatul se poate asocia în mod liber, în condițiile legii, în federații, confederații sau uniuni teritoriale.

Art. 217

Exercitiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în conformitate cu dispozițiile prezentului cod și ale legilor speciale.

Art. 218

(1) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legală.

(2) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

Art. 219

La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.

Art. 220

(1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

(3) Alte măsuri de protecție a celor aleși în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale și în contractul colectiv de muncă aplicabil.

CAPITOLUL III: Reprezentanții salariaților

Art. 221

(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și aparate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.

(2) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.

(3) Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

Art. 222

(1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.

(2) Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariați ai acestuia.

(3) Durata mandatului reprezentanților salariaților nu poate fi mai mare de 2 ani.

Art. 223

Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;

d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil;

e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.

Art. 224

Atribuțiile reprezentanților salariaților, modul de îndeplinire a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaților, în condițiile legii.

Art. 225

Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.

Art. 226

Pe toata durata exercitarii mandatului, reprezentantii salariatilor nu pot fi concediati pentru motive ce tin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariati.

☐**CAPITOLUL IV: Patronatul**

☐**Art. 227**

(1) Patronatele, denumite si organizatii de angajatori, constituite în conditiile legii, sunt organizatii ale angajatorilor, autonome, fara caracter politic, înfiintate ca persoane juridice de drept privat, fara scop patrimonial.

(2) Angajatorii se pot asocia în federatii si/sau confederatii ori alte structuri asociative, conform legii.

☐**Art. 228**

Constituirea, organizarea si functionarea patronatelor, precum si exercitarea drepturilor si obligatiilor acestora sunt reglementate prin lege speciala.

☐**TITLUL VIII: Contractele colective de munca**

☐**Art. 229**

(1) Contractul colectiv de munca este conventia încheiata în forma scrisa între angajator sau organizatia patronala, de o parte, si salariati, reprezentati prin sindicate ori în alt mod prevazut de lege, de cealalta parte, prin care se stabilesc clauze privind conditiile de munca, salarizarea, precum si alte drepturi si obligatii ce decurg din raporturile de munca.

(2) Negocierea colectiva la nivel de unitate este obligatorie, cu exceptia cazului în care angajatorul are încadrati mai puțin de 21 de salariati.

(3) La negocierea clauzelor si la încheierea contractelor colective de munca partile sunt egale si libere.

(4) Contractele colective de munca, încheiate cu respectarea dispozitiilor legale, constituie legea partilor.

☐**Art. 230**

Partile, reprezentarea acestora, precum si procedura de negociere si de încheiere a contractelor colective de munca sunt stabilite potrivit legii.

☐**TITLUL IX: Conflictele de munca**

☐**CAPITOLUL I: Dispozitii generale**

☐**Art. 231**

Prin conflicte de munca se înțelege conflictele dintre salariati si angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfasurarea raporturilor de munca.

☐**Art. 232**

Procedura de solutionare a conflictelor de munca se stabileste prin lege speciala.

☐**CAPITOLUL II: Greva**

☐**Art. 233**

Salariatii au dreptul la greva pentru apararea intereselor profesionale, economice si sociale.

☐**Art. 234**

(1) Greva reprezinta încetarea voluntara si colectiva a lucrului de catre salariati.

(2) Participarea salariatilor la greva este libera. Niciun salariat nu poate fi constrâns sa participe sau sa nu participe la o greva.

(3) Limitarea sau interzicerea dreptului la greva poate interveni numai în cazurile si pentru categoriile de salariati prevazute expres de lege.

☐**Art. 235**

Participarea la greva, precum si organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezinta o încalcare a obligatiilor salariatilor si nu pot avea drept consecinta sanctionarea disciplinara a salariatilor grevisti sau a organizatorilor grevei.

☐**Art. 236**

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.

☐**TITLUL X: Inspectia Muncii**

☐**Art. 237**

Aplicarea reglementarilor generale si speciale în domeniul relatiilor de munca, securitatii si sanatatii în munca este supusa controlului Inspectiei Muncii, ca organism specializat al administratiei publice centrale, cu personalitate juridica, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei si Protectiei Sociale.

☐**Art. 238**

Inspectia Muncii are în subordine inspectoratele teritoriale de munca, organizate în fiecare județ și în municipiul București.

☐ **Art. 239**

Înființarea și organizarea Inspectiei Muncii sunt reglementate prin lege specială.

☐ **Art. 240**

Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. [252/2003](#) privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de munca vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului.

☐ **TITLUL XI: Raspunderea juridica**

☐ **CAPITOLUL I: Regulamentul intern**

☐ **Art. 241**

Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz.

☐ **Art. 242**

Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a)** reguli privind protecția, igiena și securitatea în munca în cadrul unității;
- b)** reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c)** drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d)** procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e)** reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f)** abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g)** reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h)** modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i)** criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

☐ **Art. 243**

(1) Regulamentul intern se aduce la cunoștința salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul încunostințării acestora.

(2) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.

(3) Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conținutul regulamentului intern.

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

☐ **Art. 244**

Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 243.

☐ **Art. 245**

(1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(2) Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin. (1).

☐ **Art. 246**

(1) Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărui angajator se realizează în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului cod.

(2) În cazul angajatorilor înființați după intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevăzut la alin.

(1) începe să curgă de la data dobândirii personalității juridice.

☐ **CAPITOLUL II: Raspunderea disciplinara**

☐ **Art. 247**

(1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

☐ **Art. 248**

☐(1)Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul savârseste o abatere disciplinara sunt:

a)avertismentul scris;

b)retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;

c)reducerea salariului de baza pe o durata de 1-3 luni cu 5-10%;

d)reducerea salariului de baza si/sau, dupa caz, si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10%;

e)desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.

(2)În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege speciala, se stabileste un alt regim sanctionator, va fi aplicat acesta.

(3)Sanctiunea disciplinara se radiaza de drept în termen de 12 luni de la aplicare, daca salariatului nu i se aplica o noua sanctiune disciplinara în acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinare se constata prin decizie a angajatorului emisa în forma scrisa.

☐Art. 249

(1)Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2)Pentru aceeasi abatere disciplinara se poate aplica numai o singura sanctiune.

☐Art. 250

Angajatorul stabileste sanctiunea disciplinara aplicabila în raport cu gravitatea abaterii disciplinare savârsite de salariat, avându-se în vedere urmatoarele:

a)împrejurarile în care fapta a fost savârsita;

b)gradul de vinovatie a salariatului;

c)consecintele abaterii disciplinare;

d)comportarea generala în serviciu a salariatului;

e)eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta.

☐Art. 251

(1)Sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio masura, cu exceptia celei prevazute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusa mai înainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

(2)În vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicita de catre angajator sa realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora si locul întrevederii.

(3)Neprezentarea salariatului la convocarea facuta în conditiile prevazute la alin. (2) fara un motiv obiectiv da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara efectuarea cercetarii disciplinare prealabile.

(4)În cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile în favoarea sa si sa ofere persoanei împuternicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat, la cererea sa, de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

☐Art. 252

(1)Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa în forma scrisa, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savârsirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data savârsirii faptei.

☐(2)Sub sanctiunea nulitatii absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a)descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;

b)precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil care au fost încalcate de salariat;

c)motivele pentru care au fost înlaturate apararile formulate de salariat în timpul cercetarii disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în conditiile prevazute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuata cercetarea;

d)temeiul de drept în baza caruia sanctiunea disciplinara se aplica;

e)termenul în care sanctiunea poate fi contestata;

f)instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata.

(3)Decizia de sanctionare se comunica salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii si produce efecte de la data comunicarii.

(4)Comunicarea se preda personal salariatului, cu semnatura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandata, la domiciliul sau resedinta comunicata de acesta.

(5)Decizia de sanctionare poate fi contestata de salariat la instantele judecatoresti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii.

☐CAPITOLUL III: Raspunderea patrimoniala

☐Art. 253

(1)Angajatorul este obligat, în temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, sa îl despagubeasca pe salariat în situatia în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligatiilor de serviciu sau în legatura cu serviciul.

(2)În cazul în care angajatorul refuza sa îl despagubeasca pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instantelor judecatoresti competente.

(3)Angajatorul care a platit despagubirea își va recupera suma aferenta de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în conditiile art. 254 si urmatoarele.

☐Art. 254

(1)Salariatii raspund patrimonial, în temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina si în legatura cu munca lor.

(2)Salariatii nu raspund de pagubele provocate de forta majora sau de alte cauze neprevazute care nu puteau fi înlaturate si nici de pagubele care se încadreaza în riscul normal al serviciului.

(3)În situatia în care angajatorul constata ca salariatul sau a provocat o paguba din vina si în legatura cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o nota de constatare si evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul partilor, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicarii.

(4)Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul partilor, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

☐Art. 255

(1)Când paguba a fost produsa de mai multi salariatii, cuantumul raspunderii fiecaruia se stabileste în raport cu masura în care a contribuit la producerea ei.

(2)Daca masura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinata, raspunderea fiecaruia se stabileste proportional cu salariul sau net de la data constatarii pagubei si, atunci când este cazul, si în functie de timpul efectiv lucrat de la ultimul sau inventar.

☐Art. 256

(1)Salariatul care a încasat de la angajator o suma nedatorata este obligat sa o restituie.

(2)Daca salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau si care nu mai pot fi restituite în natura sau daca acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptatit, este obligat sa suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauza se stabileste potrivit valorii acestora de la data platii.

☐Art. 257

(1)Suma stabilita pentru acoperirea daunelor se retine în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauza din partea angajatorului la care este încadrata în munca.

(2)Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fara a putea depasi împreuna cu celelalte retineri pe care le-ar avea cel în cauza jumatate din salariul respectiv.

☐Art. 258

(1)În cazul în care contractul individual de munca înceteaza înainte ca salariatul sa îl fi despagubit pe angajator si cel în cauza se încadreaza la un alt angajator ori devine functionar public, retinerile din salariu se fac de catre noul angajator sau noua institutie ori autoritate publica, dupa caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de catre angajatorul pagubit.

(2)Daca persoana în cauza nu s-a încadrat în munca la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de munca ori ca functionar public, acoperirea daunei se va face prin urmarirea bunurilor sale, în conditiile Codului de procedura civila.

☐Art. 259

În cazul în care acoperirea prejudiciului prin retineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rata de retineri, angajatorul se poate adresa executorului judecatesc în conditiile Codului de procedura civila.

☐CAPITOLUL IV: Raspunderea contraventionala

☐Art. 260

☐(1)Constituie contraventie si se sanctioneaza astfel urmatoarele fapte:

a)nerespectarea dispozitiilor privind garantarea în plata a salariului minim brut pe tara, cu amenda de la 300 lei la 2.000 lei;

b)încalcarea de catre angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amenda de la 300 lei la 1.000 lei;

- c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la greva ori să muncească în timpul grevei, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
 - d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amenda de la 2.000 lei la 5.000 lei;
 - e) primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amenda de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;
 - f) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amenda de la 500 lei la 1.000 lei;
 - g) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 și 142, cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei;
 - h) încălcarea obligației prevăzute la art. 140, cu amenda de la 5.000 lei la 20.000 lei;
 - i) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
 - j) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
 - k) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amenda de la 1.500 lei la 5.000 lei;
 - l) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
 - m) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 119, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
 - n) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
 - o) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 102, cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;
 - p) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amenda de la 1.500 lei la 2.000 lei.
- (2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.
- (3) Contravențiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispozițiile legislației în vigoare.

▣ **CAPITOLUL V: Raspunderea penala**

▣ **Art. 261**

Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amenda.

▣ **Art. 262**

Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amenda.

▣ **Art. 263**

(1) În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 261 și 262 acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate.

(2) Împacarea părților înlătură răspunderea penală.

▣ **Art. 264**

(1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amenda penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii.

(3) Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amenda penală primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.

▣ **Art. 265**

(1) Încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la un an la 3 ani.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 264 alin. (3) se sancționează primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de sedere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.

(3) Dacă munca prestată de persoană prevăzută la alin. (2) și la art. 264 alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

▣ (4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (3), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:

- a) pierderea totala sau partiala a dreptului angajatorului de a beneficia de prestatii, ajutoare sau subventii publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritatile române, pentru o perioada de pâna la 5 ani;
- b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achizitii publice pentru o perioada de pâna la 5 ani;
- c) recuperarea integrala sau partiala a prestatiilor, ajutoarelor sau subventiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritatile române, atribuite angajatorului pe o perioada de pâna la 12 luni înainte de comiterea infractiunii;
- d) închiderea temporara sau definitiva a punctului ori punctelor de lucru în care s-a comis infractiunea sau retragerea temporara ori definitiva a unei licente de desfasurare a activitatii profesionale în cauza, daca acest lucru este justificat de gravitatea încalcarii.

☐ **(5)** În cazul savârșirii uneia dintre infractiunile prevazute la alin. (2) si (3) si la art. 264 alin. (3), angajatorul va fi obligat sa plateasca sumele reprezentând:

- a) orice remuneratie restanta datorata persoanelor angajate ilegal. Quantumul remuneratiei se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu exceptia cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;
- b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor si contributiilor de asigurari sociale pe care angajatorul le-ar fi platit daca persoana ar fi fost angajata legal, inclusiv penalitatile de întârziere si amenzile administrative corespunzatoare;
- c) cheltuielile determinate de transferul platilor restante în tara în care persoana angajata ilegal s-a întors de bunavoie sau a fost returnata în conditiile legii.

☐ **(6)** În cazul savârșirii uneia dintre infractiunile prevazute la alin. (2) si (3) si la art. 264 alin. (3) de catre un subcontractant, atât contractantul principal, cât si orice subcontractant intermediar, daca au avut cunostinta de faptul ca subcontractantul angajator angaja straini aflati în situatie de sedere ilegala, pot fi obligati de catre instanta, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al carui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevazute la alin. (5) lit. a) si c).

☐ **TITLUL XII: Jurisdicia muncii**

☐ **CAPITOLUL I: Dispozitii generale**

☐ **Art. 266**

Jurisdicia muncii are ca obiect solutionarea conflictelor de munca cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea si încetarea contractelor individuale sau, dupa caz, colective de munca prevazute de prezentul cod, precum si a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.

☐ **Art. 267**

Pot fi parti în conflictele de munca:

- a) salariatii, precum si orice alta persoana titulara a unui drept sau a unei obligatii în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de munca;
- b) angajatorii - persoane fizice si/sau persoane juridice -, agentii de munca temporara, utilizatorii, precum si orice alta persoana care beneficiaza de o munca desfasurata în conditiile prezentului cod;
- c) sindicatele si patronatele;
- d) alte persoane juridice sau fizice care au aceasta vocatie în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedura civila.

☐ **Art. 268**

☐ **(1)** Cererile în vederea solutionarii unui conflict de munca pot fi formulate:

- a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicata decizia unilaterala a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de munca;
- b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sanctionare disciplinara;
- c) în termen de 3 ani de la data nasterii dreptului la actiune, în situatia în care obiectul conflictului individual de munca consta în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despagubiri catre salariat, precum si în cazul raspunderii patrimoniale a salariatilor fata de angajator;
- d) pe toata durata existentei contractului, în cazul în care se solicita constatarea nulitatii unui contract individual sau colectiv de munca ori a unor clauze ale acestuia;
- e) în termen de 6 luni de la data nasterii dreptului la actiune, în cazul neexecutarii contractului colectiv de munca ori a unor clauze ale acestuia.

☐ **(2)** În toate situatiile, altele decât cele prevazute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nasterii dreptului.

☐ **CAPITOLUL II: Competenta materiala si teritoriala**

☐ **Art. 269**

☐ **(1)** Judecarea conflictelor de munca este de competenta instanelor stabilite conform Codului de procedura civila.

(2) Cererile referitoare la cauzele prevazute la alin. (1) se adreseaza instantei competente în a carei circumscriptie reclamantul își are domiciliul sau resedinta ori, dupa caz, sediul.

☐ **CAPITOLUL III: Reguli speciale de procedura**

☐ **Art. 270**

Cauzele prevazute la art. 266 sunt scutite de taxa judiciara de timbru si de timbrul judiciar.

☐ **Art. 271**

(1) Cererile referitoare la solutionarea conflictelor de munca se judeca în regim de urgenta.

(2) Termenele de judecata nu pot fi mai mari de 15 zile.

(3) Procedura de citare a partilor se considera legal îndeplinita daca se realizeaza cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecata.

☐ **Art. 272**

Sarcina probei în conflictele de munca revine angajatorului, acesta fiind obligat sa depuna dovezile în apararea sa pâna la prima zi de înfatisare.

☐ **Art. 273**

Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgenta, instanta fiind în drept sa decada din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia.

☐ **Art. 274**

Hotarârile pronuntate în fond sunt definitive si executorii de drept.

☐ **Art. 275**

Dispozitiile prezentului titlu se completeaza cu prevederile Codului de procedura civila.

☐ **TITLUL XIII: Dispozitii tranzitorii si finale**

☐ **Art. 276**

Potrivit obligatiilor internationale asumate de România, legislatia muncii va fi armonizata permanent cu normele Uniunii Europene, cu conventiile si recomandari ale Organizatiei Internationale a Muncii, cu normele dreptului international al muncii.

☐ **Art. 277**

(1) În sensul prezentului cod, functiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementari interne ale angajatorului.

(2) Prezenta lege transpune art. 16 lit. b), art. 18 si 19 din Directiva [2003/88/CE](#) a Parlamentului European si a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizarii timpului de lucru, publicata în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, si art. 3, 4 si 10 din Directiva [2008/104/CE](#) a Parlamentului European si a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de munca temporara, publicata în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008.

☐ **Art. 278**

(1) Dispozitiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispozitii cuprinse în legislatia muncii si, în masura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de munca prevazute de prezentul cod, cu dispozitiile legislatiei civile.

(2) Prevederile prezentului cod se aplica cu titlu de drept comun si acelor raporturi juridice de munca neîntemeiate pe un contract individual de munca, în masura în care reglementarile speciale nu sunt complete si aplicarea lor nu este incompatibila cu specificul raporturilor de munca respective.

☐ **Art. 279**

(1) Vechimea în munca stabilita pâna la data de 31 decembrie 2010 se probeaza cu carnetul de munca.

(2) Dupa data abrogarii Decretului nr. [92/1976](#) privind carnetul de munca, cu modificarile ulterioare, vechimea în munca stabilita pâna la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu poseda carnet de munca, de catre instanta judecatoreasca competenta sa solutioneze conflictele de munca, pe baza înscrierilor sau a altor probe din care sa rezulte existenta raporturilor de munca. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogarii Decretului nr. [92/1976](#), cu modificarile ulterioare, se vor solutiona potrivit dispozitiilor acestui act normativ.

(3) Angajatorii care pastreaza si completeaza carnetele de munca le vor elibera titularilor în mod esalonat, pâna la data de 30 iunie 2011, pe baza de proces-verbal individual de predare-primire.

(4) Inspectoratele teritoriale de munca ce detin carnetele de munca ale salariatilor le vor elibera pâna la data prevazuta la alin. (3), în conditiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei si protectiei sociale.

(5) Anuntul privind pierderea carnetelor de munca emise în temeiul Decretului nr. [92/1976](#), cu modificarile ulterioare, se publica în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.

Art. 280

Pe data intrării în vigoare a prezentului cod cauzele privind conflicte de munca aflate pe rolul tribunalelor se judeca în continuare potrivit dispozițiilor procesuale aplicabile la data sesizării instanțelor.

Art. 281

(1) Prezentul cod intra în vigoare la data de 1 martie 2003.

(2) Pe data intrării în vigoare a prezentului cod se abroga:

- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. [10/1972](#), publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea nr. [1/1970](#) - Legea organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările și completările ulterioare;

- Decretul nr. [63/1981](#) privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obștesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;

- Legea nr. [30/1990](#) privind angajarea salariaților în funcție de competență, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;

- Legea nr. [2/1991](#) privind cumulul de funcții, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;

- Legea salarizării nr. [14/1991](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea nr. [6/1992](#) privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;

- Legea nr. [68/1993](#) privind garantarea în plată a salariului minim, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;

- Legea nr. [75/1996](#) privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificările și completările ulterioare;

- art. 34 și 35 din Legea nr. [130/1996](#) privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998.

(3) Pe data de 1 ianuarie 2011 se abroga dispozițiile Decretului nr. [92/1976](#) privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.

*

NOTA:

Reproducem mai jos prevederile art. II, III și IV din Legea nr. [40/2011](#) pentru modificarea și completarea Legii nr. [53/2003](#) - **Codul muncii**, care nu sunt încorporate în forma republicată a Legii nr. [53/2003](#) - **Codul muncii** și care se aplică, în continuare, ca dispoziții proprii ale actului modificator:

"- Art. II

(1) Contractele colective de muncă și actele adiționale încheiate în intervalul de la data intrării în vigoare a prezentei legi și până la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durată de valabilitate care să depășească 31 decembrie 2011. După această dată, contractele colective de muncă și actele adiționale se vor încheia pe durate stabilite prin legea specială.

(2) Contractele colective de muncă în aplicare la data intrării în vigoare a prezentei legi își produc efectele până la data expirării termenului pentru care au fost încheiate.

- Art. III

La data intrării în vigoare a prezentei legi se abroga:

- art. 23 alin. (1) din Legea nr. [130/1996](#) privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, cu modificările și completările ulterioare;

- art. 72 din Legea nr. [168/1999](#) privind soluționarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările și completările ulterioare.

- Art. IV

Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I."

****_

^{*)} Republicată în temeiul art. V din Legea nr. [40/2011](#) pentru modificarea și completarea Legii nr. [53/2003](#) - **Codul muncii**, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, dându-se textelor o nouă numerotare.

Legea nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#) a fost publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, si a mai fost modificata si completata prin:

- Legea nr. [480/2003](#) pentru modificarea lit. e) a art. 50 din Legea nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 814 din 18 noiembrie 2003;

- Legea nr. [541/2003](#) pentru modificarea unor dispozitii ale Legii nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 913 din 19 decembrie 2003;

- Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. [65/2005](#) privind modificarea si completarea Legii nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. [371/2005](#), publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.147 din 19 decembrie 2005;

- Legea nr. [241/2005](#) pentru prevenirea si combaterea evaziunii fiscale, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 672 din 27 iulie 2005, cu modificarile ulterioare;

- Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. [55/2006](#) pentru modificarea si completarea Legii nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 18 septembrie 2006, aprobata cu completari prin Legea nr. [94/2007](#), publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 19 aprilie 2007;

- Legea nr. [237/2007](#) privind modificarea alin. (1) al art. 269 din Legea nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 497 din 25 iulie 2007;

- Legea nr. [202/2008](#) pentru modificarea alin. (1) al art. 134 din Legea nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 728 din 28 octombrie 2008;

- Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. [148/2008](#) pentru modificarea Legii nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 765 din 13 noiembrie 2008, aprobata prin Legea nr. [167/2009](#), publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 321 din 14 mai 2009;

- Legea nr. [331/2009](#) privind modificarea lit. e) a alin. (1) al art. 276 din Legea nr. [53/2003](#) - [Codul muncii](#), publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 779 din 13 noiembrie 2009;

- Legea nr. [49/2010](#) privind unele masuri în domeniul muncii si asigurarilor sociale, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 195 din 29 martie 2010.

Publicat în Monitorul Oficial cu numarul 345 din data de 18 mai 2011