

LEGE Nr. 53 din 24 ianuarie 2003
Codul muncii

Text actualizat în baza actelor normative modificatoare, publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, până la 25 iulie 2007:

- Legea nr. 480/2003;
- Legea nr. 541/2003;
- *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005, aprobată cu modificări prin Legea nr. 371/2005;*
- Legea nr. 241/2005;
- Legea nr. 371/2005;
- *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006, aprobată cu modificări prin Legea nr. 94/2007;*
- Legea nr. 94/2007;
- Legea nr. 237/2007.

TITLUL I

Dispoziții generale

CAP. 1

Domeniul de aplicare

ART. 1

(1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

(2) Prezentul cod se aplică raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

ART. 2

Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

- a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;
- b) *cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;*
- c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;
- d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;
- e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;
- f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;
- g) organizațiilor sindicale și patronale.

CAP. 2

Principii fundamentale

ART. 3

(1) Libertatea muncii este garantată prin [Constituție](#). Dreptul la muncă nu poate fi îngreunat.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.

(3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

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

ART. 4

(1) Munca forțată este interzisă.

(2) Termenul muncă forțată desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.

(3) Nu constituie muncă forată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;

d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

ART. 5

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile 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, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosirii sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

ART. 6

(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

(2) Tuturor salariații care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

ART. 7

Salariații angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

ART. 8

(1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.

(2) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

ART. 9

Cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.

TITLUL II

Contractul individual de muncă

CAP. 1

Încheierea contractului individual de muncă

ART. 10

Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

ART. 11

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

ART. 12

(1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată .

(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată , în condițiile expres prevăzute de lege.

ART. 13

(1) Persoana fizică dobândește capacitatea de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică , aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională .

(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă .

(4) Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă .

(5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

ART. 14

(1) În sensul prezentului cod, prin angajator se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă .

(2) Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă , în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice.

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

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 părților, în formă scrisă , în limba română . Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoană juridică , persoana fizică autorizată să desfășoare o activitate independentă , precum și asociația familială au obligația de a încheia, în formă scrisă , contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă .

(2) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă , se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată , iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă .

(3) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului 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.

(1¹) Obligația 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.

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

a) identitatea părților;

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

e) riscurile specifice postului;

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

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

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

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

j) salariul pe bază , alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății

salariului la care salariatul are dreptul;

k) durata normal a muncii, exprimat în ore/zi și ore/s pt mân ;

l) indicarea contractului colectiv de munc ce reglementează condițiile de munc ale salariatului;

m) durata perioadei de prob .

(3) Elementele din informarea prev zută la alin. (2) trebuie să se reg sească în con inutul contractului individual de munc .

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prev zute la alin. (2) în timpul execut rii contractului individual de munc impune încheierea unui act adi țional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încuno țin rii în scris a salariatului, cu excep ția situa iilor în care o asemenea modificare rezult ca posibil din lege sau din contractul colectiv de munc aplicabil.

(4¹) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de munc , oricare dintre p r i poate fi asistat de ter i, conform propriei op iuni, cu respectarea prevederilor alin. (5).

(5) Cu privire la informa iile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de munc , între p r i poate interveni un contract de confiden țialitate.

ART. 18

(1) În cazul în care persoana selectat în vederea angaj rii ori salariatul, dup caz, urmează să î i desf oare activitatea în str in tate, angajatorul are obliga ția de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informa iile prev zute la art. 17 alin. (2), precum și informa ii referitoare la:

a) durata perioadei de munc ce urmează să fie prestat în str in tate;

b) moneda în care vor fi pl țite drepturile salariale, precum și modalit ile de plat ;

c) presta iile în bani și/sau în natur aferente desf ur rii activit ii în str in tate;

d) condi iile de clim ;

e) reglement rile principale din legisla ția muncii din acea ar ;

f) obiceiurile locului a c ror nerespectare i-ar pune în pericol via a, libertatea sau siguran a personal ;

g) condi iile de repatriere a lucr torului, dup caz.

(1¹) Informa iile prev zute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se reg sească și în con inutul contractului individual de munc .

(2) Dispozi iile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condi iile specifice de munc în str in tate.

ART. 19

În situa ția în care angajatorul nu î i execut obliga ția de informare prev zută la art. 17 și 18, persoana selectat în vederea angaj rii ori salariatul, dup caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obliga ii, instan a judec țoarească competent și să solicite desp gubiri corespunz toare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecut rii de c tre angajator a obliga ției de informare.

ART. 20

(1) În afara clauzelor esen țiale prev zute la art. 17, înt re p r i pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de munc și alte clauze specifice.

(2) Sunt considerate clauze specifice, f r ca enumerarea să fie limitativ :

a) clauza cu privire la formarea profesional ;

b) clauza de neconcuren ;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confiden țialitate.

ART. 21

(1) La încheierea contractului individual de munc sau pe parcursul execut rii acestuia, p r ile pot negocia și cuprinde în contract o clauz de neconcuren prin care salariatul să fie obligat ca dup încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui ter , o activitate care se afl în concuren cu cea prestat la angajatorul său, în schimbul unei indemniza ii de neconcuren lunare pe care angajatorul se oblig să o pl țească pe toat perioada de neconcuren .

(2) Clauza de neconcuren și i produce efectele numai dac în cuprinsul contractului individual de munc sunt prev zute în mod concret activit ile ce sunt interzise salariatului la data încet rii contractului, cuantumul indemniza ției de neconcuren lunare, perioada pentru care și i produce efectele clauza de neconcuren , ter ii în favoarea c rora se interzice prestarea activit ii, precum și aria geografic unde salariatul poate fi în real competi ție cu angajatorul.

(3) Indemniza ția de neconcuren lunar datorat salariatului nu este de natur salarial , se negociaz

i este de cel pu în 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de munc sau, în cazul în care durata contractului individual de munc a fost mai mic de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.

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

ART. 22

(1) Clauza de neconcurență nu poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de munc.

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

ART. 23

(1) Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial pentru muncă instanța competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurență.

ART. 24

În cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

ART. 25

Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

ART. 26

(1) Prin clauza de confidențialitate părțile 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 muncă 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) În situația în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil.

(4) 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.

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

(6) La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita 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 detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;

c) la începerea misiunii, în cazul salariilor încadrate cu contract de muncă temporar;

d) în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și 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 alimentar, 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 cu 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 și angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștinerea 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 muncă 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 muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

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

(3) În cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă are caracter excepțional și nu poate depăși 5 zile lucrătoare.

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

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

(5) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

ART. 32

(1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilit decât o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vitătoare sau periculoase.

(3) Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, în termenul prevăzută la [art. 17](#) alin. (4), duce la decderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.

(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

ART. 33

Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

ART. 34

(1) Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.

(2) Registrul general de evidență a salariilor se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, dat de la care devine document oficial.

(3) Registrul general de evidență a salariilor se completează în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariilor, data angajării, funcția/ocuparea conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă și data încetării contractului individual de muncă.

(4) Registrul general de evidență a salariilor este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricărei alte autorități care îl solicită, în condițiile legii.

(5) La solicitarea salariatului angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

(6) În cazul încetării activității angajatorului, registrul general de evidență a salariilor se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

(7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidență a salariilor, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărârea a Guvernului.

ART. 35

(1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

(3) Salariile care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

ART. 36

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza permisului de muncă eliberat potrivit legii.

CAP. 2

Executarea contractului individual de muncă

ART. 37

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajatori și salariați se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.

ART. 38

Salariii nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

ART. 39

(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obliga ia de a realiza norma de munc sau, dup caz, de a îndeplini atribu iile ce îi revin conform fi ei postului;
- b) obliga ia de a respecta disciplina muncii;
- c) obliga ia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de munc aplicabil, precum i în contractul individual de munc ;
- d) obliga ia de fidelitate fa de angajator în executarea atribu iilor de serviciu;
- e) obliga ia de a respecta m surile de securitate i s n tate a muncii în unitate;
- f) obliga ia de a respecta secretul de serviciu.

ART. 40

(1) Angajatorul are, în principal, urm toarele drepturi:

- a) s stabileasc organizarea i func ionarea unit ii;
 - b) s stabileasc atribu iile corespunz toare pentru fiecare salariat, în condi iile legii i/sau în condi iile contractului colectiv de munc aplicabil, încheiat la nivel na ional, la nivel de ramur de activitate sau de grup de unit i;*
 - c) s dea dispozi ii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalit ii lor;
 - d) s exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - e) s constate s vâr irea abaterilor disciplinare i s aplice sanc iunile corespunz toare, potrivit legii, contractului colectiv de munc aplicabil i regulamentului intern.
- (2) Angajatorului îi revin, în principal, urm toarele obliga ii:
- a) s informeze salaria ii asupra condi iilor de munc i asupra elementelor care privesc desf urarea rela iilor de munc ;
 - b) s asigure permanent condi iile tehnice i organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de munc i condi iile corespunz toare de munc ;
 - c) s acorde salaria ilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munc aplicabil i din contractele individuale de munc ;
 - d) s comunice periodic salaria ilor situa ia economic i financiar a unit ii, cu excep ia informa iilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natur s prejudicieze activitatea unit ii. Periodicitatea comunic rilor se stabile te prin negociere în contractul colectiv de munc aplicabil;*
 - e) s se consulte cu sindicatul sau, dup caz, cu reprezentan ii salaria ilor în privin a deciziilor susceptibile s afecteze substan ial drepturile i interesele acestora;
 - f) s pl teasc toate contribu iile i impozitele aflate în sarcina sa, precum i s re in i s vireze contribu iile i impozitele datorate de salaria i, în condi iile legii;
 - g) s înfiin eze registrul general de eviden a salaria ilor i s opereze înregistr rile prev zute de lege;
 - h) s elibereze, la cerere, toate documentele care atest calitatea de salariat a solicitantului;
 - i) s asigure confiden ialitatea datelor cu caracter personal ale salaria ilor.

CAP. 3

Modificarea contractului individual de munc

ART. 41

(1) Contractul individual de munc poate fi modificat numai prin acordul p r ilor.

(2) Cu titlu de excep ie, modificarea unilateral a contractului individual de munc este posibil numai în cazurile i în condi iile prev zute de prezentul cod.

(3) Modificarea contractului individual de munc se refer la oricare dintre urm toarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condi iile de munc ;
- e) salariul;
- f) timpul de munc i timpul de odihn .

ART. 42

(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de c tre angajator prin delegarea sau deta area salariatului într-un alt loc de munc decât cel prev zut în contractul individual de munc .

(2) Pe durata deleg rii, respectiv a deta rii, salariatul î i p streaz func ia i toate celelalte drepturi prev zute în contractul individual de munc .

ART. 43

Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

ART. 44

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

ART. 45

Detacharea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

ART. 46

(1) Detacharea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(2) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

ART. 47

(1) Drepturile convenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(3) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

(5) În cazul în care există divergențe între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (1) și (2), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricărui dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor 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.

CAP. 4

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 nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

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) efectuarea serviciului militar obligatoriu;

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

f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

g) for major ;

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

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

ART. 51

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 intercurente, 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 grevă .

g) *** Abrogat

(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) ca sancțiune disciplinară ;

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

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

e) pe durata detașării.

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

ART. 53

(1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului salariul beneficiarului se plătește de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariul se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună de reînceperea activității.

ART. 54

Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

CAP. 5

Încetarea contractului individual de muncă

ART. 55

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile în care în condițiile limitativ prevăzute de lege.

SEC IUNEA 1

Încetarea de drept a contractului individual de munc

ART. 56

Contractul individual de munc încetează de drept:

a) la data decesului salariatului;

b) la data r mânerii irevocabile a hot rârîi judec toresc ti de declarare a mor ii sau a punerii sub interdic ie a salariatului;

c) *** Abrogat

d) la data comunic rii deciziei de pensionare pentru limit de vârst , pensionare anticipat , pensionare anticipat par ial sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;

e) ca urmare a constat rii nulit ii absolute a contractului individual de munc , de la data la care nulitatea a fost constatat prin acordul p r ilor sau prin hot rârîe judec toresc definitive ;

f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în func ia ocupat de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data r mânerii definitive a hot rârîi judec toresc ti de reintegrare;

g) ca urmare a condamn rii la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data r mânerii definitive a hot rârîi judec toresc ti;

h) de la data retragerii de c tre autorit ile sau organisme competente a avizelor, autoriza iilor ori atest rilor necesare pentru exercitarea profesiei;

i) ca urmare a interzicerii exercit rii unei profesii sau a unei func ii, ca m sur de siguran ori pedeaps complementar , de la data r mânerii definitive a hot rârîi judec toresc ti prin care s-a dispus interdic ia;

j) la data expir rii termenului contractului individual de munc încheiat pe durat determinat ;

k) retragerea acordului p rin ilor sau al reprezentan ilor legali, în cazul salaria ilor cu vârsta cuprins între 15 i 16 ani.

ART. 57

(1) Nerespectarea oric reia dintre condi iile legale necesare pentru încheierea valabil a contractului individual de munc atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulit ii contractului individual de munc produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de munc poate fi acoperit prin îndeplinirea ulterioar a condi iilor impuse de lege.

(4) În situa ia în care o clauz este afectat de nulitate, întrucât stabile te drepturi sau obliga ii pentru salaria i, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de munc aplicabile, aceasta este înlocuit de drept cu dispozi iile legale sau conven ionale aplicabile, salariatul având dreptul la desp gubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de munc nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunz tor modului de îndeplinire a atribu iilor de serviciu.

(6) Constatarea nulit ii i stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul p r ilor.

(7) Dac p r ile nu se în eleg, nulitatea se pronun de c tre instan a judec toresc .

SEC IUNEA a 2-a

Concedierea

ART. 58

(1) Concedierea reprezint încetarea contractului individual de munc din ini iativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispus pentru motive care in de persoana salariatului sau pentru motive care nu in de persoana salariatului.

ART. 59

Este interzis concedierea salaria ilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexual , caracteristici genetice, vârst , apartenen na ional , ras , culoare, etnie, religie, op iune politic , origine social , handicap, situa ie sau responsabilitate familial , apartenen ori activitate sindical ;

b) pentru exercitarea, în condi iile legii, a dreptului la grev i a drepturilor sindicale.

ART. 60

(1) Concedierea salaria ilor nu poate fi dispus :

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință 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 intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- h) 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, și vârstite de către acel salariat;
- i) 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 sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

SEC IUNEA a 3-a

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

ART. 62

(1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute 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.

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

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

*) Reproducem mai jos prevederile art. 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 371/2005.

(1) Pân la data stabilirii în contractul colectiv de munc , încheiat la nivel na ional sau la nivel de ramur de activitate aplicabil, a procedurii de evaluare prev zute la [art. 1](#) pct. 28 din prezenta ordonan de urgen , se aplic în continuare dispozi iile [art. 63](#) alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii în forma sa nemodificat .

(2) Dac în termen de un an de la intrarea în vigoare a prezentei ordonan e de urgen nu se stabile te procedura de evaluare în condi iile alin. (1), angajatorul va stabili această procedur prin regulamentul intern, în condi iile legii.

(3) Prevederile regulamentului intern referitoare la procedura de evaluare se aplic pân la data stabilirii acesteia în contractul colectiv de munc încheiat la nivel na ional sau la nivel de ramur de activitate aplicabil."

Forma ne modificat a [art. 63](#) alin. (2) din Legea nr. 53/2003 este urm toarea:

"(2) Procedura cercet rii prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situa ia în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele i condi iile cercet rii prealabile sunt cele prev zute pentru cercetarea disciplinar ."

ART. 64

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prev zute la [art. 61](#) lit. c) i d), precum i în cazul în care contractul individual de munc a încetat de drept în temeiul [art. 56](#) lit. f), angajatorul are obliga ia de a-i propune salariatului alte locuri de munc vacante în unitate, compatibile cu preg tirea profesional sau, dup caz, cu capacitatea de munc stabilit de medicul de medicin a muncii.

(2) În situa ia în care angajatorul nu dispune de locuri de munc vacante potrivit alin. (1), acesta are obliga ia de a solicita sprijinul agen iei teritoriale de ocupare a for ei de munc în vederea redistribuirii salariatului, corespunz tor preg tirii profesionale i/sau, dup caz, capacit ii de munc stabilite de medicul de medicin a muncii.

(3) Salariatul are la dispozi ie un termen de 3 zile lucr toare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a- i manifesta în scris consim mântul cu privire la noul loc de munc oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu i i manifest consim mântul în termenul prev zut la alin. (3), precum i dup notificarea cazului c tre agen ia teritorial de ocupare a for ei de munc conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prev zut la [art. 61](#) lit. c) salariatul beneficiaz de o compensa ie, în condi iile stabilite în contractul colectiv de munc aplicabil sau în contractul individual de munc , dup caz.

SEC IUNEA a 4-a

Concedierea pentru motive care nu in de persoana salariatului

ART. 65

(1) Concedierea pentru motive care nu in de persoana salariatului reprezint încetarea contractului individual de munc determinat de desfiin area locului de munc ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive f r leg tur cu persoana acestuia.

(2) Desfiin area locului de munc trebuie s fie efectiv i s aib o cauz real i serioas .

ART. 66

Concedierea pentru motive care nu in de persoana salariatului poate fi individual sau colectiv .

ART. 67

Salaria ii concedia i pentru motive care nu in de persoana lor beneficiaz de m suri active de combatere a omajului i pot beneficia de compensa ii în condi iile prev zute de lege i de contractul colectiv de munc aplicabil.

SEC IUNEA a 5-a

Concedierea colectiv . Informarea, consultarea salaria ilor i procedura concedierilor colective

ART. 68

(1) Prin concediere colectiv se în elege concedierea, într-o perioad de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu in de persoana salariatului, a unui num r de:

a) cel pu în 10 salaria i, dac angajatorul care disponibilizeaz are încadra i mai mult de 20 de salaria i

i mai pu in de 100 de salaria i;

b) cel pu in 10% din salaria i, dac angajatorul care disponibilizeaz are încadra i cel pu in 100 de salaria i, dar mai pu in de 300 de salaria i;

c) cel pu in 30 de salaria i, dac angajatorul care disponibilizeaz are încadra i cel pu in 300 de salaria i.

(2) La stabilirea num rului efectiv de salaria i concedia i colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul i acei salaria i c rora le-au încetat contractele individuale de munc din ini iativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, f r leg tur cu persoana salariatului, cu condi ia existen ei a cel pu in 5 concedieri.

ART. 69

(1) În cazul în care angajatorul inten ioneaz s efectueze concedieri colective, acesta are obliga ia de a ini ia, în timp util i în scopul ajungerii la o în elegere, în condi iile prev zute de lege, consult ri cu sindicatul sau, dup caz, cu reprezentan ii salaria ilor, cu privire cel pu in la:

a) metodele i mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a num rului de salaria i care vor fi concedia i;

b) atenuarea consecin elor concedierii prin recurgerea la m suri sociale care vizeaz , printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesional a salaria ilor concedia i.

(2) În perioada în care au loc consult ri, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentan ilor salaria ilor s formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obliga ia s le furnizeze toate informa iile relevante i s le notifice, în scris, urm toarele:

a) num rul total i categoriile de salaria i;

b) motivele care determin concedierea preconizat ;

c) num rul i categoriile de salaria i care vor fi afecta i de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii i/sau contractelor colective de munc , pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) m surile avute în vedere pentru limitarea num rului concedierilor;

f) m surile pentru atenuarea consecin elor concedierii i compensa iile ce urmeaz s fie acordate salaria ilor concedia i, conform dispozi iilor legale i/sau contractului colectiv de munc aplicabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul în untrul c ruia sindicatul sau, dup caz, reprezentan ii salaria ilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea num rului salaria ilor concedia i.

(3) Obliga iile prev zute la alin. (1) i (2) se men in indiferent dac decizia care determin concedierile colective este luat de c tre angajator sau de o întreprindere care de ine controlul asupra angajatorului.

(4) În situa ia în care decizia care determin concedierile colective este luat de o întreprindere care de ine controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obliga iilor prev zute la alin. (1) i (2), de faptul c întreprinderea respectiv nu i-a furnizat informa iile necesare.

ART. 70

Angajatorul are obliga ia s comunice o copie a notific rii prev zute la [art. 69](#) alin. (2) inspectoratului teritorial de munc i agen iei teritoriale de ocupare a for ei de munc la aceea i dat la care a comunicat-o sindicatului sau, dup caz, reprezentan ilor salaria ilor.

ART. 71

(1) Sindicatul sau, dup caz, reprezentan ii salaria ilor pot propune angajatorului m suri în vederea evit rii concedierilor ori diminu rii num rului salaria ilor concedia i, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notific rii.

(2) Angajatorul are obliga ia de a r spunde în scris i motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

ART. 71¹

(1) În situa ia în care, ulterior consult rilor cu sindicatul sau reprezentan ii salaria ilor, potrivit prevederilor [art. 69](#) i [71](#), angajatorul decide aplicarea m surii de concediere colectiv , acesta are obliga ia de a notifica în scris inspectoratul teritorial de munc i agen ia teritorial de ocupare a for ei de munc , cu cel pu in 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prev zut la alin. (1) trebuie s cuprind toate informa iile relevante cu privire la inten ia de concediere colectiv , prev zute la [art. 69](#) alin. (2), precum i rezultatele consult rilor cu sindicatul sau reprezentan ii salaria ilor, prev zute la [art. 69](#) alin. (1) i [art. 71](#), în special motivele concedierilor, num rul total al salaria ilor, num rul salaria ilor afecta i de concediere i 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 motivată a oricărei dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în timp util angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.

ART. 71²

(1) În perioada prevăzută la [art. 71¹](#) alin. 1, agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate și să le comunice în timp util angajatorului și sindicatului ori, după caz, reprezentanților salariaților.

(2) La solicitarea motivată a oricărei dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la [art. 71¹](#) alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la [art. 71¹](#) alin. (1).

ART. 72

(1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaților concediați în timp de 9 luni de la data concedierii acestora.

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

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

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu și-au manifestat în scris consimțământul în termenul prevăzută la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

SEC IUNEA a 6-a

Dreptul la preaviz

ART. 73

(1) Persoanele concediate în temeiul [art. 61](#) lit. c) și d), al [art. 65](#) și [66](#) beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul [art. 61](#) lit. d), care se află în perioada de probă.

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

ART. 74

(1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

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

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salarii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile [art. 64](#).

(2) *** *Abrogat*

ART. 75

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

SEC IUNEA a 7-a

Controlul și sancționarea concedierilor nelegale

ART. 76

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

ART. 77

În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

ART. 78

(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.

SEC IUNEA a 8-a

Demisia

ART. 79

(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) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia și 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 15 zile calendaristice pentru salarii cu funcții de execuție, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salarii 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 îi îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

CAP. 6

Contractul individual de muncă pe durată determinată

ART. 80

(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 formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai în cadrul termenului prevăzut la [art. 82](#) și de cel mult două ori consecutiv.

(4) *Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată, dar numai în cadrul termenului prevăzut la [art. 82](#).*

(5) Contractele individuale de munc pe durat determinat , încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de munc pe durat determinat , sunt considerate contracte succesive.

ART. 81

Contractul individual de munc poate fi încheiat pentru o durat determinat numai în urm toarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspend rii contractului s u de munc , cu excep ia situa iei în care acel salariat particip la grev ;

b) cre terea temporar a activit ii angajatorului;

c) desf urarea unor activit i cu caracter sezonier;

d) în situa ia în care este încheiat în temeiul unor dispozi ii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane f r loc de munc ;

d¹) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angaj rii, îndepline te condi iile de pensionare pentru limit de vârst ;

d²) ocuparea unei func ii eligibile în cadrul organiza iilor sindicale, patronale sau al organiza iilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

d³) angajarea pensionarilor care, în condi iile legii, pot cumula pensia cu salariul;

e) în alte cazuri prev zute expres de legi speciale ori pentru desf urarea unor lucr ri, proiecte, programe, în condi iile stabilite prin contractul colectiv de munc încheiat la nivel na ional i/sau la nivel de ramur .

ART. 82

(1) Contractul individual de munc pe durat determinat nu poate fi încheiat pe o perioad mai mare de 24 de luni.

(2) În cazul în care contractul individual de munc pe durat determinat este încheiat pentru a înlocui un salariat al c rui contract individual de munc este suspendat, durata contractului va expira la momentul încet rii motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de munc al salariatului titular.

ART. 83

Salariatul încadrat cu contract individual de munc pe durat determinat poate fi supus unei perioade de prob , care nu va dep i:

a) 5 zile lucr toare pentru o durat a contractului individual de munc mai mic de 3 luni;

b) 15 zile lucr toare pentru o durat a contractului individual de munc cuprins între 3 i 6 luni;

c) 30 de zile lucr toare pentru o durat a contractului individual de munc mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucr toare în cazul salaria ilor încadra i în func ii de conducere, pentru o durat a contractului individual de munc mai mare de 6 luni.

ART. 84

(1) La încetarea celui de-al treilea contract individual de munc pe durat determinat , prev zut la [art. 80](#) alin. (4), sau la expirarea termenului prev zut la [art. 82](#) alin. (1), dac pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de munc pe durat nedeterminat .

(2) Dispozi iile alin. (1) nu sunt aplicabile:

a) în cazul în care contractul individual de munc pe durat determinat este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dac intervine o nou cauz de suspendare a contractului acestuia;

b) în cazul în care un nou contract individual de munc pe durat determinat este încheiat în vederea execut rii unor lucr ri urgente, cu caracter excep ional;

c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de munc pe durat determinat se impune datorit unor motive obiective prev zute expres de legi speciale;

c¹) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de munc pe durat determinat se impune datorit unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de munc încheiat la nivel na ional i/sau la nivel de ramur , pentru desf urarea unor lucr ri, proiecte sau programe;

d) în cazul în care contractul individual de munc pe durat determinat a încetat din ini iativa salariatului sau din ini iativa angajatorului, pentru o abatere grav sau abateri repetate ale salariatului.

ART. 85

(1) Angajatorii sunt obliga i s informeze salaria ii angaja i cu contract individual de munc pe durat determinat despre locurile de munc vacante sau care vor deveni vacante, corespunz toare preg tirii lor profesionale, i s le asigure accesul la aceste locuri de munc în condi ii egale cu cele ale salaria ilor angaja i cu contract individual de munc pe perioad nedeterminat . Aceast informare se face printr-un anun afi at la sediul angajatorului.

(2) O copie a anun ului prev zut la alin. (1) se transmite de îndat sindicatului sau reprezentan ilor

salariile lor.

ART. 86

(1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariile cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratate și mai puțin în favoarea decât salariile permanente comparabile, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu există un salariat permanent comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.

CAP. 7

Munca prin agent de muncă temporar

ART. 87

(1) Munca prin agent de muncă temporar, denumită în continuare muncă temporară, este munca prestată de un salariat temporar care, din dispoziția agentului de muncă temporar, prestează munca în favoarea unui utilizator.

(2) Salariatul temporar este persoana încadrată la un angajator agent de muncă temporar, pus la dispoziție unui utilizator pe durată necesară în vederea îndeplinirii unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.

(3) Agentul de muncă temporar este societatea comercială autorizată de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, care pune provizoriu la dispoziție utilizatorului personal calificat și/sau necalificat pe care îl angajează și îl salarizează în acest scop. Condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporar se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(4) Utilizatorul este angajatorul cărui agent de muncă temporar îi pune la dispoziție un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.

ART. 88

Un utilizator poate apela la agenții de muncă temporară doar pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, denumite misiuni de muncă temporară, și numai în următoarele cazuri:

- a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durată suspendării;
- b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;
- c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale.

ART. 89

(1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.

(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită o singură dată pentru o perioadă care, adăugată la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 18 luni.

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

ART. 90

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

(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:

- a) motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar;
- b) termenul misiunii și, dacă este cazul, posibilitatea modificării termenului misiunii;
- c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
- d) condițiile concrete de muncă;
- e) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
- f) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;
- g) valoarea contractului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care

are dreptul salariatul.

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

ART. 91

(1) Salariatii 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 muncă temporar.

ART. 92

Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmărirea sa înlocuiește astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.

ART. 93

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

(2) În contractul de muncă temporar se precizează, în afara elementelor prevăzute la [art. 17](#) și la [art. 18](#) alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și modalitățile de remunerare a salariatului temporar.

ART. 94

(1) Contractul de muncă temporar se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la [art. 89](#) alin. (2).

(2) Între două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporar și beneficiază de un salariu plătit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară.

(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un act adițional la contractul de muncă temporar, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la [art. 93](#) alin. (2).

(4) Contractul de muncă temporar încetează la terminarea ultimei misiuni pentru care a fost încheiat.

ART. 95

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

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

(3) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului.

(4) Agentul de muncă temporar 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.

(5) 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 muncă temporar nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

(6) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporar.

ART. 96

Prin contractul de muncă temporar se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată este fixată în funcție de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de:

a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporar este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;

b) 3 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporar este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și două luni;

c) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporar este încheiat pentru o perioadă mai mare de două luni.

ART. 97

(1) Pe parcursul misiunii utilizatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariatul

temporar, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Utilizatorul va notifica de îndată agentului de muncă temporară orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoștință și a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

ART. 98

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

(2) În cazul în care utilizatorul angajează, după o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia în calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii.

(3) Dacă utilizatorul continuă să beneficieze de munca salariatului temporar fără a încheia cu acesta un contract individual de muncă sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziție, se consideră că între acel salariat temporar și utilizator a intervenit un contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

ART. 99

Agentul de muncă temporară care concediază salariatul temporar înainte de termenul prevăzut în contractul de muncă temporară, pentru alte motive decât cele disciplinare, are obligația de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

ART. 100

Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale și prevederile contractelor colective de muncă aplicabile salariilor angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariilor temporari pe durată misiunii la acesta.

CAP. 8

Contractul individual de muncă cu timp parțial

ART. 101

Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate și pe mână sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.

ART. 101¹

(1) Angajatorul poate încadra salarii cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.

(3) Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile profesionale.

(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.

ART. 102

(1) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la [art. 17](#) alin.

(2), următoarele:

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

(2) În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

ART. 103

(1) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariilor cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

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

(3) *** Abrogat

ART. 104

(1) Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și modifica programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

(2) Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț la sediul angajatorului.

(2¹) O copie a anunțului prevăzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

(3) Angajatorul asigură, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracțiune de normă la toate nivelurile.

CAP. 9

Munca la domiciliu

ART. 105

(1) Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.

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

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

ART. 106

Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, în afara elementelor prevăzute la [art. 17](#) alin. (2), următoarele:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;

b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului și unitatea modalității concrete de realizare a controlului;

c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

ART. 107

(1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

(2) Prin contractele colective de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu.

TITLUL III

Timpul de muncă și timpul de odihnă

CAP. 1

Timpul de muncă

SEC. I UNEA 1

Durata timpului de muncă

ART. 108

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

ART. 109

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

ART. 110

(1) Repartizarea timpului de munc în cadrul s pt mâinii este, de regul , uniform , de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu dou zile de repaus.

(2) În func ie de specificul unit ii sau al muncii prestate, se poate opta i pentru o repartizare inegal a timpului de munc , cu respectarea duratei normale a timpului de munc de 40 de ore pe s pt mân .

ART. 111

(1) Durata maxim legal a timpului de munc nu poate dep i 48 de ore pe s pt mân , inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excep ie, durata timpului de munc , ce include i orele suplimentare, poate fi prelungit peste 48 de ore pe s pt mân , cu condi ia ca media orelor de munc , calculat pe o perioad de referin de 3 luni calendaristice, s nu dep easc 48 de ore pe s pt mân .

(2¹) Pentru anumite sectoare de activitate, unit i sau profesii stabilite prin contractul colectiv de munc unic la nivel na ional, se pot negocia, prin contractul colectiv de munc la nivel de ramur de activitate aplicabil, perioade de referin mai mari de 3 luni, dar care s nu dep easc 12 luni.

(2²) La stabilirea perioadelor de referin prev zute la alin. (2) i (2¹) nu se iau în calcul durata concediului de odihn anual i situa iile de suspendare a contractului individual de munc .

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

ART. 112

(1) Pentru anumite sectoare de activitate, unit i sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durat zilnic a timpului de munc mai mic sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnic a timpului de munc de 12 ore va fi urmat de o perioad de repaus de 24 de ore.

ART. 113

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul s pt mâinii de lucru de 40 de ore, precum i în cadrul s pt mâinii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de munc la nivelul angajatorului sau, în absen a acestuia, va fi prev zut în regulamentul intern.

(2) Programul de lucru inegal poate func iona numai dac este specificat expres în contractul individual de munc .

ART. 114

Programul de munc i modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cuno tin salarii lor i sunt afi ate la sediul angajatorului.

ART. 115

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munc , cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauz , dac aceast posibilitate este prev zut în contractele colective de munc aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absen a acestora, în regulamentele interne.

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

(3) Durata zilnic a timpului de munc este împ r it în dou perioade: o perioad fix în care personalul se afl simultan la locul de munc i o perioad variabil , mobil , în care salariatul î i alege orele de sosire i de plecare, cu respectarea timpului de munc zilnic.

(4) Programul individualizat de munc poate func iona numai cu respectarea dispozi iilor [art. 109](#) i [111](#).

ART. 116

Angajatorul are obliga ia de a ine eviden a orelor de munc prestate de fiecare salariat i de a supune controlului inspec iei muncii aceast eviden ori de câte ori este solicitat.

SEC IUNEA a 2-a

Munca suplimentar

ART. 117

(1) Munca prestat în afara duratei normale a timpului de munc s pt mânal, prev zut la [art. 109](#), este considerat munc suplimentar .

(2) Munca suplimentar nu poate fi efectuat f r acordul salariatului, cu excep ia cazului de for major sau pentru lucr ri urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înl tur rii consecin elor unui accident.

ART. 118

(1) La solicitarea angajatorului salarii i pot efectua munc suplimentar , cu respectarea prevederilor [art. 111](#) sau [112](#), dup caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 111 sau 112, după caz, este interzis, cu excepția cazului de for major sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori în timpul consecințelor unui accident.

ART. 119

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

ART. 120

(1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 119 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariul corespunzător duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

ART. 121

Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

SEC IUNEA a 3-a

Munca de noapte

ART. 122

(1) Munca prestată între orele 22,00 - 6,00 este considerată muncă de noapte.

(1¹) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin în 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(2) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(2¹) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă, stabilite potrivit dispozițiilor legale, nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, în care prestează muncă de noapte.

(3) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

ART. 123

Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

ART. 124

(1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 122 alin. (1¹) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

(2) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului sănătății.

(3) Salariații care desfășoare muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

ART. 125

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

(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

SEC IUNEA a 4-a

Norma de muncă

ART. 126

Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

ART. 127

Norma de muncă se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.

ART. 128

Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.

ART. 129

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

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

(2) În situația în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă, acestea vor fi supuse unei reexaminări.

(3) Procedura de reexaminare, precum și situațiile concrete în care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

CAP. 2

Repausuri periodice

ART. 129¹

Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

SEC IUNEA 1

Pauza de masă și repausul zilnic

ART. 130

(1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

(3) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

ART. 131

(1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

ART. 131¹

(1) Muncă în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariați necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

(2) Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

SEC IUNEA a 2-a

Repausul săptămânal

ART. 132

(1) Repausul s pt mânal se acord în dou zile consecutive, de regul sâmb ta i duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmb t i duminic ar prejudicia interesul public sau desf urarea normal a activit ii, repausul s pt mânal poate fi acordat i în alte zile stabilite prin contractul colectiv de munc aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) În situa ia prev zut la alin. (2) salaria ii vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de munc sau, dup caz, prin contractul individual de munc .

(4) În situa ii de excep ie zilele de repaus s pt mânal sunt acordate cumulat, dup o perioad de activitate continu ce nu poate dep i 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munc i cu acordul sindicatului sau, dup caz, al reprezentan ilor salaria ilor.

(5) Salaria ii al c ror repaus s pt mânal se acord în condi iile alin. (4) au dreptul la dublul compensa ilor convenite potrivit [art. 120](#) alin. (2).

ART. 133

(1) În cazul unor lucr ri urgente, a c ror executare imediat este necesar pentru organizarea unor m suri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înl turarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instala iilor sau cl dirilor unit ii, repausul s pt mânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea execut rii acestor lucr ri.

(2) Salaria ii al c ror repaus s pt mânal a fost suspendat în condi iile alin. (1) au dreptul la dublul compensa ilor convenite potrivit [art. 120](#) alin. (2).

SEC IUNEA a 3-a

S rb torile legale

ART. 134

(1) Zilele de s rb toare legal în care nu se lucreaz sunt:

- 1 i 2 ianuarie;

- prima i a doua zi de Pa ti;

- 1 mai;

- 1 decembrie;

- prima i a doua zi de Cr ciun;

- 2 zile pentru fiecare dintre cele dou s rb tori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele cre tine, pentru persoanele apar inând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de c tre angajator.

ART. 135

Prin hot râre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unit ile sanitare i pentru cele de alimenta ie public , în scopul asigur rii asisten ei sanitare i, respectiv, al aprovizion rii popula iei cu produse alimentare de strict necesitate, a c ror aplicare este obligatorie.

ART. 136

Prevederile [art. 134](#) nu se aplic în locurile de munc în care activitatea nu poate fi întrerupt datorit caracterului procesului de produc ie sau specificului activit ii.

ART. 137

(1) Salaria ilor care lucreaz în unit ile prev zute la [art. 135](#), precum i la locurile de munc prev zute la [art. 136](#) li se asigur compensarea cu timp liber corespunz tor în urm toarele 30 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acord zile libere, salaria ii beneficiaz , pentru munca prestat în zilele de s rb toare legal , de un spor la salariul de baz ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de baz corespunz tor muncii prestate în programul normal de lucru.

ART. 138

Prin contractul colectiv de munc aplicabil se pot stabili i alte zile libere.

CAP. 3

Concediile

SEC IUNEA 1

Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților

ART. 139

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

ART. 140

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(4) *** *Abrogat*

ART. 141

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

ART. 142

Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

ART. 143

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările 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 muncă.

(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă 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 fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

ART. 144

Salariatul este obligat să efectueze în natură 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. 145

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

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

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

ART. 146

(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. 147

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

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

ART. 148

(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.

SECȚIUNEA a 2-a

Concediile pentru formare profesională

ART. 149

(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. 150

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

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 151

(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 fracționat 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. 152

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuielile sale 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. 145](#).

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzută 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. 151](#) alin. (1).

ART. 153

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

TITLUL IV

Salarizarea

CAP. 1

Dispoziții generale

ART. 154

(1) Salariul reprezintă contraprestația 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 interzis orice discriminare pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, ras, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

ART. 155

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

ART. 156

Salariile se plătesc înaintea oricărui alte obligații bănești ale angajatorilor.

ART. 157

(1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanții ai acestora.

(2) 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. 158

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

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

CAP. 2

Salariul de bază minim brut pe oră garantat în plată

ART. 159

(1) Salariul de bază minim brut pe oră garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărârea 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 oră 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 oră.

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

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

ART. 160

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 oră prevăzut de lege.

CAP. 3

Plata salariului

ART. 161

(1) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Plata în natură unei părți din salariu, în condițiile stabilite la [art. 160](#), este posibil numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

(4) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

ART. 162

(1) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

(2) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soarelui supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există nici una dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

ART. 163

(1) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

(2) Statele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

ART. 164

(1) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatat că atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

(3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a) obligațiile de întreținere, conform [Codului familiei](#);
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

(4) Reinerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

ART. 165

Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce îi se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

ART. 166

(1) Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(2) Termenul de prescripție prevăzut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

CAP. 4

Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale

ART. 167

Constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se vor reglementa prin lege specială.

ART. 168 *** Abrogat

CAP. 5

Protecția drepturilor salariale în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia

ART. 169

(1) Salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii.

(2) Drepturile și obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

(3) Transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent ori de către cesionar.

ART. 170

Cedentul și cesionarul au obligația de a informa și de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

TITLUL V

S n tatea i securitatea n munc

CAP. 1

Reguli generale

ART. 171

(1) *** Abrogat

(2) Angajatorul are obliga ia s asigure securitatea i s n tatea salaria ilor n toate aspectele legate de munc .

(3) Dac un angajator apeleaz la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonereaz de r spundere n acest domeniu.

(4) Obliga iile salaria ilor n domeniul securit ii i s n t ii n munc nu pot aduce atingere responsabilit ii angajatorului.

(5) M surile privind securitatea i s n tatea n munc nu pot s determine, n nici un caz, obliga ii financiare pentru salaria i.

ART. 172

(1) Dispozi iile prezentului titlu se completeaz cu dispozi iile legii speciale, ale contractelor colective de munc aplicabile, precum i cu normele i normativele de protec ie a muncii.

(2) Normele i normativele de protec ie a muncii pot stabili:

a) m suri generale de protec ie a muncii pentru prevenirea accidentelor de munc i a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) m suri de protec ie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activit i;

c) m suri de protec ie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispozi ii referitoare la organizarea i func ionarea unor organisme speciale de asigurare a securit ii i s n t ii n munc .

ART. 173

(1) n cadrul propriilor responsabilit i angajatorul va lua m surile necesare pentru protejarea securit ii i s n t ii salaria ilor, inclusiv pentru activit ile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare i preg tire, precum i pentru punerea n aplicare a organiz rii protec iei muncii i mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea i punerea n aplicare a m surilor prev zute la alin. (1) se va ine seama de urm toarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la surs ;

d) adaptarea muncii la om, n special n ceea ce prive te proiectarea locurilor de munc i alegerea echipamentelor i metodelor de munc i de produc ie, n vederea atenu rii, cu prec dere, a muncii monotone i a muncii repetitive, precum i a reducerii efectelor acestora asupra s n t ii;

e) luarea n considerare a evolu iei tehnicii;

f) nlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai pu in periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea m surilor de protec ie colectiv cu prioritate fa de m surile de protec ie individual ;

i) aducerea la cuno tin salaria ilor a instruc iunilor corespunz toare.

ART. 174

(1) Angajatorul r spunde de organizarea activit ii de asigurare a s n t ii i securit ii n munc .

(2) n cuprinsul regulamentelor interne sunt prev zute n mod obligatoriu reguli privind securitatea i s n tatea n munc .

(3) n elaborarea m surilor de securitate i s n tate n munc angajatorul se consult cu sindicatul sau, dup caz, cu reprezentan ii salaria ilor, precum i cu comitetul de securitate i s n tate n munc .

ART. 175

Angajatorul are obliga ia s asigure toi salaria ii pentru risc de accidente de munc i boli profesionale, n condi iile legii.

ART. 176

(1) Angajatorul are obliga ia s organizeze instruirea angaja ilor s i n domeniul securit ii i s n t ii n

munc .

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

ART. 177

(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

ART. 178

(1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

CAP. 2

Comitetul de securitate și sănătate în muncă

ART. 179

(1) La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat și cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României.

ART. 180

(1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

(2) În cazul în care condițiile de muncă sunt grele, foarte toare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înființarea acestor comitete și pentru angajatorii la care sunt încadrați mai puțin de 50 de salariați.

(3) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă. Numărul acestora se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

(4) Comitetul de securitate și sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate și sănătate în muncă în cazul activităților care se desfășoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

(5) În situația în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.

ART. 181

Componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului.

CAP. 3

Protecția salariaților prin servicii medicale

ART. 182

Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

ART. 183

(1) Serviciul medical de medicin ă a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asocia ție patronal ă .

(2) Durata muncii prestate de medicul de medicin ă a muncii se calculeaz ă în func ție de num ărul de salarii ai angajatorului, potrivit legii.

ART. 184

(1) Medicul de medicin ă a muncii este un salariat, atestat în profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de munc ă încheiat cu un angajator sau cu o asocia ție patronal ă .

(2) Medicul de medicin ă a muncii este independent în exercitarea profesiei sale.

ART. 185

(1) Sarcinile principale ale medicului de medicin ă a muncii constau în:

a) prevenirea accidentelor de munc ă și a bolilor profesionale;

b) supravegherea efectiv ă a condi țiilor de igien ă și săn ătate în munc ă ;

c) asigurarea controlului medical al salaria ților atât la angajarea în munc ă , cât și pe durata execut ării contractului individual de munc ă .

(2) În vederea realiz ării sarcinilor ce îi revin medicul de medicin ă a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de munc ă sau a felului muncii unor salarii, determinat ă de starea de săn ătate a acestora.

(3) Medicul de medicin ă a muncii este membru de drept în comitetul de securitate și săn ătate în munc ă .

ART. 186

(1) Medicul de medicin ă a muncii stabile te în fiecare an un program de activitate pentru îmbun ătă țirea mediului de munc ă din punct de vedere al săn ății în munc ă pentru fiecare angajator.

(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator și sunt supuse aviz ării comitetului de securitate și săn ătate în munc ă .

ART. 187

Prin lege special ă vor fi reglementate atribu țiile specifice, modul de organizare a activit ății, organismele de control, precum și statutul profesional specific al medicilor de medicin ă a muncii.

TITLUL VI

Formarea profesional ă

CAP. 1

Dispozi ții generale

ART. 188

(1) Formarea profesional ă a salaria ților are urm ătoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerin țele postului sau ale locului de munc ă ;

b) ob ținerea unei calific ări profesionale;

c) actualizarea cuno știn țelor și deprinderilor specifice postului și locului de munc ă și perfec ționarea preg ătirii profesionale pentru ocupa ția de baz ă ;

d) reconversia profesional ă determinat ă de restructur ări socioeconomice;

e) dob ândirea unor cuno știn țe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activit ăților profesionale;

f) prevenirea riscului omajului;

g) promovarea în munc ă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesional ă și evaluarea cuno știn țelor se fac pe baza standardelor ocupa ționale.

ART. 189

Formarea profesional ă a salaria ților se poate realiza prin urm ătoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesional ă din ar ă sau din str ăin ătate;

b) stagii de adaptare profesional ă la cerin țele postului și ale locului de munc ă ;

c) stagii de practic ă și specializare în ar ă și în str ăin ătate;

d) ucenicie organizat ă la locul de munc ă ;

e) formare individualizat ă ;

f) alte forme de preg ătire convenite între angajator și salariat.

ART. 190

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

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

b) cel puțin în 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. 191

(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 anexă 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. 192 * Abrogat**

ART. 193

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

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

ART. 194

(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) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției de încredere, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 195

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională mai mare de 60 de zile în condițiile art. 194 alin. (2) lit. b) și alin. (3) nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin în 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.

(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, temporară sau definitivă.

ART. 196

(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. 197

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.

CAP. 2

Contracte speciale de formare profesională organizate de angajator

ART. 198

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

ART. 199

(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. 200

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

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

ART. 201

(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 colectivele noi, în condițiile legii.

ART. 202

(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 profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii mării surii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

ART. 203

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

(2) Formatorul este numit de angajator dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

(3) Un formator poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 salariați.

(4) Exercițierea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

ART. 204

(1) Formatorul are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.

(2) Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare și participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

CAP. 3

Contractul de ucenicie la locul de muncă

ART. 205

(1) Ucenicia la locul de muncă se organizează în baza contractului de ucenicie.

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

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

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

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

ART. 206 *** Abrogat

ART. 207

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

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

ART. 208 *** Abrogat

ART. 209 *** Abrogat

ART. 210 *** Abrogat

ART. 211 *** Abrogat

ART. 212 *** Abrogat

ART. 213

Organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie se reglementează prin lege specială.

TITLUL VII

Dialogul social

CAP. 1

Dispoziții generale

ART. 214

Pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent între partenerii sociali.

ART. 215

Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartit, autonom, constituit în scopul realizării dialogului social la nivel național.

ART. 216

În cadrul ministerelor și prefecturilor funcționează, în condițiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administrația publică, sindicate și patronat.

CAP. 2

Sindicatul

ART. 217

(1) Sindicatul este persoană juridică independentă, fără scop patrimonial, constituită în scopul apărării și promovării drepturilor colective și individuale, precum și a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor.

(2) Condițiile și procedura de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale se reglementează prin lege specială.

(3) Organizațiile sindicale au dreptul de a-și reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere și gestiune, cu condiția ca statutele să fie adoptate printr-o procedură democratică, în condițiile legii.

ART. 218

Sindicatul participă prin reprezentanții 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. 219

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

ART. 220

Exercițiul 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. 221

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

(2) Este interzisă, 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. 222

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

ART. 223

(1) Reprezentanții 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, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondență profesională sau 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.

CAP. 3

Reprezentanții salariaților

ART. 224

(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate și apărute 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. 225

(1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au împlinit vârsta de 21 de ani și care au lucrat la angajator cel puțin un an fără întrerupere.

(2) Condiția vechimii prevăzute la alin. (1) nu este necesară în cazul alegerii reprezentanților salariaților la angajatorii nou-înființați.

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

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

ART. 226

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.

ART. 227

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. 228

Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzător.

ART. 229

Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu în decă persoana salariatului, pentru necorespondență profesională sau pentru motive ce în decă îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

CAP. 4

Patronatul

ART. 230

Patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată.

ART. 231

(1) Patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

(2) Patronatele se pot constitui în uniuni, federații, confederații patronale sau în alte structuri asociative.

ART. 232

(1) Patronatele reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legii.

(2) La cererea membrilor lor, patronatele îi pot reprezenta pe aceștia în cazul conflictelor de drepturi.

ART. 233

Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

ART. 234

Patronatele sunt parteneri sociali în relațiile colective de muncă, participând, prin reprezentanți proprii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative și acorduri cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile specifice dialogului social.

ART. 235

(1) Constituirea și funcționarea asociațiilor patronale, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege.

(2) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură să limiteze exercitarea drepturilor patronale sau să le împiedice exercitarea legală.

(3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al salariaților sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentanții lor sau prin membrii sindicatului, după caz, în constituirea asociațiilor patronale sau în exercitarea drepturilor lor.

TITLUL VIII

Contractele colective de muncă

ART. 236

(1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariații, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrări mai puțin de 21 de salariați.

(3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.

(4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților.

ART. 237

Părțile, reprezentarea acestora și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.

ART. 238

(1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.

(2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.

(3) La încheierea contractului colectiv de muncă prevederile legale referitoare la drepturile salariale au un caracter minimal.

ART. 239

Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală.

ART. 240

(1) Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate și la nivel național.

(2) Contractele colective de muncă se pot încheia și la nivelul unor grupuri de angajatori, denumite în continuare grupuri de angajatori.

ART. 241

(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

a) pentru toți salariații angajatorului, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

b) pentru toți salariații încadrați la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;

c) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;

d) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din țară, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel național.

(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la [art. 240](#) se încheie un singur contract colectiv de muncă.

ART. 242

Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate.

ART. 243

(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

ART. 244

Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

ART. 245

Contractul colectiv de muncă încetează:

a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului;

c) prin acordul părților.

ART. 246

Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților ori în caz de forță majoră.

ART. 247

În cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu există contract colectiv de muncă, se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

TITLUL IX

Conflictele de muncă

CAP. 1

Dispoziții generale

ART. 248

(1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.

(2) Conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților, denumite conflicte de interese.

(3) Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi ori din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților, denumite conflicte de drepturi.

ART. 249

Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială.

CAP. 2

Greva

ART. 250

Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

ART. 251

(1) Greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.

(2) Participarea salariaților la grevă este liberă. Nici un salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă.

(3) Limitarea sau interzicerea dreptului la grevă poate interveni numai în cazurile și pentru categoriile de salariați prevăzute expres de lege.

ART. 252

Participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviți sau a organizatorilor grevei.

ART. 253

Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea grevei, procedurile prealabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.

TITLUL X

Inspeția Muncii

ART. 254

Aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă este supusă controlului Inspeției Muncii, ca organism specializat al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

ART. 255

Inspeția Muncii are în subordine inspectorate teritoriale de muncă, organizate în fiecare județ și în municipiul București.

ART. 256

Înființarea și organizarea Inspeției Muncii sunt reglementate prin lege specială.

TITLUL XI

Răspunderea juridică

CAP. 1

Regulamentul intern

ART. 257

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

ART. 258

Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înălțurării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau 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.

ART. 259

(1) Regulamentul intern se aduce la cunoștință salariaților prin grija angajatorului și îi produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora.

(2) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinit 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. 260

Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la [art. 259](#).

ART. 261

(1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în scris și 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. 262

(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.

CAP. 2

Răspunderea disciplinară

ART. 263

(1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților și 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. 264

(1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;
- c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;

e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

ART. 265

(1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

ART. 266

Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare și vârste de salariat, avându-se în vedere următoarele:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;

b) gradul de vinovăție a salariatului;

c) consecințele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

ART. 267

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la [art. 264](#) alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate argumentele în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivele pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

ART. 268

(1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării cunoștinței despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

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

c) motivele pentru care au fost înțelțurate argumentele formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la [art. 267](#) alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

CAP. 3

Răspunderea patrimonială

ART. 269

(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îi despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa

angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) În cazul în care angajatorul refuz să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea îi va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile [art. 270](#) și următoarele.

ART. 270

(1) Salariatul răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina sa în legătură cu munca lor.

(2) Salariatul nu răspund de pagubele provocate de forță majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

ART. 271

(1) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinat, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

ART. 272

(1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

ART. 273

(1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrat în muncă.

(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte reineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

ART. 274

(1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reinerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul plătit.

(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile [Codului de procedură civilă](#).

ART. 275

În cazul în care acoperirea prejudiciului prin reineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile [Codului de procedură civilă](#).

CAP. 4

Răspunderea contravențională

ART. 276

(1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe an, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;

b) încălcarea de către angajator a prevederilor [art. 34 alin. \(5\)](#), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;

c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violență, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;

e) primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit [art. 16 alin. \(1\)](#), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;

f) încălcarea de către angajator a prevederilor [art. 134](#) și [137](#), cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

- g) încălcarea obligației prevăzute la [art. 135](#), cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;
- h) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
- i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
- j) neacordarea indemnizației prevăzute la [art. 53 alin. \(1\)](#), în cazul în care angajatorul îi întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;
- k) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.
- (2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se face de către inspectorii de muncă.
- (3) Contravențiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispozițiile legislației în vigoare.

CAP. 5

Răspunderea penală

ART. 277

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 amendă.

ART. 278

Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă.

ART. 279

(1) În cazul infracțiunilor prevăzute la [art. 277](#) și [278](#) acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate.

(2) Împotriva actelor în litigiu răspunderea penală.

[ART. 280](#) *** Abrogat

[ART. 280¹](#)

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

TITLUL XII

Jurisdicția muncii

CAP. 1

Dispoziții generale

ART. 281

Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.

ART. 282

Pot fi părți în conflictele de muncă:

- salariații, precum și orice alt persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;
- angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice -, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice alt persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului cod;
- sindicatul și patronatul;
- alte persoane juridice sau fizice care au această calitate în temeiul legilor speciale sau al [Codului de procedură civilă](#).

ART. 283

(1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

- în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinar ;

c) în termen de 3 ani de la data na terii dreptului la ac iune, în situa ia în care obiectul conflictului individual de munc const în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor desp gubiri c tre salariat, precum i în cazul r spunderii patrimoniale a salarii lor fa de angajator;

d) pe toat durata existen ei contractului, în cazul în care se solicit constatarea nulit ii unui contract individual sau colectiv de munc ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data na terii dreptului la ac iune, în cazul neexecut rii contractului colectiv de munc ori a unor clauze ale acestuia.

(2) În toate situa iile, altele decât cele prev zute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data na terii dreptului.

CAP. 2

Competen a material i teritorial

ART. 284

(1) Judecarea conflictelor de munc este de competen a instan elor stabilite conform [Codului de procedur civil](#).

(2) Cererile referitoare la cauzele prev zute la alin. (1) se adreseaz instan ei competente în a c rei circumscrip ie reclamantul î i are domiciliul sau re edin a ori, dup caz, sediul.

CAP. 3

Reguli speciale de procedur

ART. 285

Cauzele prev zute la [art. 281](#) sunt scutite de taxa judiciar de timbru i de timbrul judiciar.

ART. 286

(1) Cererile referitoare la solu ionarea conflictelor de munc se judec în regim de urgen .

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

(3) Procedura de citare a p r ilor se consider legal indeplinit dac se realizeaz cu cel pu in 24 de ore înainte de termenul de judecat .

ART. 287

Sarcina probei în conflictele de munc revine angajatorului, acesta fiind obligat s depun dovezile în ap rarea sa pân la prima zi de înf i are.

ART. 288

Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgen , instan a fiind în drept s decad din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia.

ART. 289

Hot rârile pronun ate în fond sunt definitive i executorii de drept.

ART. 290

Procedura de solu ionare a conflictelor de munc se reglementeaz prin lege special .

ART. 291

Dispozi iile prezentului titlu se completeaz cu prevederile [Codului de procedur civil](#) .

TITLUL XIII

Dispozi ii tranzitorii i finale

ART. 292

Potrivit obliga iilor interna ionale asumate de România, legisla ia muncii va fi armonizat permanent cu normele Uniunii Europene, cu conven iile i recomand rile Organiza iei Interna ionale a Muncii, cu normele dreptului interna ional al muncii.

ART. 293

România va realiza transpunerea, pân la data ader rii la Uniunea European , în legisla ia na ional a dispozi iilor comunitare privind comitetul european de întreprindere în unit ile de dimensiune comunitar , pe m sura apari iei i dezvolt rii în economie a unor astfel de întreprinderi, precum i pe cele privind

data area salariilor în cadrul furnizării de servicii.

ART. 294

În sensul prezentului cod, prin salariile cu funcție de conducere se înțelege administratorii-salariați, inclusiv președintele consiliului de administrație dacă este salariat, directorii generali și directorii, directorii generali adjuncți și directorii adjuncți, șefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri -, precum și asimilații lor stabiliți potrivit legii sau prin contractele colective de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern.

ART. 295

(1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.

(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

ART. 296

(1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2008 se probează cu carnetul de muncă.

(2) După data abrogării [Decretului nr. 92/1976](#) privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2008 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării [Decretului nr. 92/1976](#), cu modificările ulterioare, se vor soluționa potrivit dispozițiilor acestui act normativ.

(3) Angajatorii care pregătesc și completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod egal, până la data de 30 iunie 2009, pe baza de proces-verbal individual de predare-primire.

(4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce dețin carnetele de muncă ale salariaților le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condițiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei.

ART. 297

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

ART. 298

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

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

- [Codul muncii al R.S.R.](#), Legea nr. 10/1972, publicat 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, publicat 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 obțesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;

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

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

- [Legea salarizării nr. 14/1991](#), publicat 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, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;

- [Legea nr. 68/1993](#) privind garantarea în plată a salariului minim, publicat 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, publicat 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, republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998;

- orice alte dispoziții contrare.

(3) Pe data de 1 ianuarie 2009 se abrogă dispozițiile [Decretului nr. 92/1976](#) privind carnetul de muncă,

publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.
