

## CODUL MUNCII

### TITLU I - Dispozitii generale

#### CAPITOLUL I

##### **Domeniul de aplicare**

**Art. 1.** - (1) Prezentul cod reglementeaza totalitatea raporturilor individuale si colective de munca, modul in care se efectueaza controlul aplicarii reglementarilor din domeniul raporturilor de munca, precum si jurisdicia muncii.

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

**Art. 2.** - Dispozitiile cuprinse in prezentul cod se aplica:

a) cetatenilor romani incadrati cu contract individual de munca, care presteaza munca in Romania;

**b) cetatenilor romani incadrati cu contract individual de munca care presteaza activitatea in strainatate, in baza unor contracte incheiate cu un angajator roman, cu exceptia cazului in care legislatia statului pe al carui teritoriu se executa contractul individual de munca este mai favorabila; ( O.U.G. nr. 65/2005)**

c) cetatenilor straini sau apatrizi incadrati cu contract individual de munca, care presteaza munca pentru un angajator roman pe teritoriul Romaniei;

d) persoanelor care au dobandit statutul de refugiat si se incadreaza cu contract individual de munca pe teritoriul Romaniei, in conditiile legii;

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

f) angajatorilor, persoane fizice si juridice;

g) organizatiilor sindicale si patronale.

#### CAPITOLUL II

##### **Principii fundamentale**

**Art. 3.** - (1) Libertatea muncii este garantata prin Constitutie. Dreptul la munca nu poate fi ingradit.

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

(3) Nimeni nu poate fi obligat sa munceasca sau sa nu munceasca intr-un anumit loc de munca ori intr-o

anumita profesie, oricare ar fi acestea.

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

**Art. 4.** - (1) Munca fortata este interzisa.

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

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

a) in temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru indeplinirea obligatiilor civice stabilite prin lege;

c) in baza unei hotarari judecatoresti de condamnare, ramasa definitiva, in conditiile legii;

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

**Art. 5.** - (1) in cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

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

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

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

**Art. 6.** - (1) Orice salariat care presteaza o munca beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nici o discriminare.

**"(2) Tuturor salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protectia datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protectie impotriva concedierilor nelegale." (O.U.G. nr. 55/2006)**

**"(3) Pentru munca egala sau de valoare egala este interzisa orice discriminare bazata pe criteriul de sex cu privire la toate elementele si conditiile de remunerare." (O.U.G. nr. 55/2006)**

**Art. 7.** - Salariatii si angajatorii se pot asocia liber pentru apararea drepturilor si promovarea intereselor lor profesionale, economice si sociale.

**Art. 8.** - (1) Relatiile de munca se bazeaza pe principiul consensualitatii si al bunei-credinte.

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

**Art. 9.** - Cetatenii romani sunt liberi sa se incadreze in munca in statele membre ale Uniunii Europene, precum si in oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului international al muncii si a tratatelor bilaterale la care Romania este parte.

---

## **TITLU II - Contractul individual de munca**

### **CAPITOLUL I**

#### **Incheierea contractului individual de munca**

**Art. 10.** - Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei remuneratii denumite salariu.

**Art. 11.** - Clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de munca.

**Art. 12.** - (1) Contractul individual de munca se incheie pe durata nedeterminata.  
(2) Prin exceptie, contractul individual de munca se poate incheia si pe durata determinata, in conditiile expres prevazute de lege.

**Art. 13.** - (1) Persoana fizica dobandeste capacitate de munca la implinirea varstei de 16 ani.  
(2) Persoana fizica poate incheia un contract de munca in calitate de salariat si la implinirea varstei de 15 ani, cu acordul parintilor sau al reprezentantilor legali, pentru activitati potrivite cu dezvoltarea fizica, aptitudinile si cunostintele sale, daca astfel nu ii sunt periclitata sanatatea, dezvoltarea si pregatirea profesionala.  
(3) incadrarea in munca a persoanelor sub varsta de 15 ani este interzisa.  
(4) incadrarea in munca a persoanelor puse sub interdictie judecatoreasca este interzisa.  
(5) incadrarea in munca in locuri de munca grele, vatamatoare sau periculoase se poate face dupa implinirea varstei de 18 ani; aceste locuri de munca se stabilesc prin hotarare a Guvernului.

**Art. 14.** - (1) in sensul prezentului cod, prin angajator se intelege persoana fizica sau juridica ce poate, potrivit legii, sa angajeze forta de munca pe baza de contract individual de munca.

(2) Persoana juridica poate incheia contracte individuale de munca, in calitate de angajator, din momentul dobandirii personalitatii juridice.

**(3) - Persoana fizica dobandeste capacitatea de a incheia contracte individuale de munca in calitate de angajator din momentul dobandirii capacitatii depline de exercitiu. ( O.U.G. nr. 65/2005)**

**Art. 15.** - Este interzisa, sub sanctiunea nulitatii absolute, incheierea unui contract individual de munca in scopul prestarii unei munci sau a unei activitati ilicite ori imorale.

**Art. 16. - (1) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului. Angajatorul persoana juridica, persoana fizica autorizata sa desfasoare o activitate independenta, precum si asociatia familiala au obligatia de a incheia, in forma scrisa, contractul individual de munca anterior inceperii raporturilor de munca. (O.U.G. nr. 65/2005)**

(2) in situatia in care contractul individual de munca nu a fost incheiat in forma scrisa, se prezuma ca a fost incheiat pe o durata nedeterminata, iar partile pot face dovada prevederilor contractuale si a prestatii efectuate prin orice alt mijloc de proba.

(3) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca ii confera salariatului vechime in munca.

**"Art. 17. - (1) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele esentiale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice." (O.U.G. nr. 55/2006)**

**(1<sup>1</sup>) Obligatia de informare a persoanei selectate in vederea angajarii sau a salariatului se considera indeplinita de catre angajator la momentul comunicarii ofertei sale privind continutul semnarii contractului individual de munca sau a actului aditional, dupa caz. (Legea nr. 371/2005)**

**(2) Persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel putin urmatoarele elemente :.... (Legea nr. 371/2005)**

a) identitatea partilor;

b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri;

c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;

**d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii Ocupatiilor din Romania sau altor acte normative si atributiile postului; (O.U.G. nr. 65/2005)**

e) riscurile specifice postului;

f) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;

g) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;

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

i) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;

j) salariul pe baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;

k) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;

l) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;

**m) durata perioadei de proba, dupa caz; (Legea nr. 371/2005)**

(3) Elementele din informarea prevazuta la alin. (2) trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca.

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (2) in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un termen de 15 zile de la data incunostintarii in scris a salariatului, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare rezulta ca

posibila din lege sau din contractul colectiv de munca aplicabil.

**(4<sup>1</sup>) La negocierea, incheierea sau modificarea contractului individual de munca, oricare dintre parti poate fi asistata de catre terti, conform propriei optiuni, cu respectarea confidentialitatii prevazute la prevederilor alin. (5). (Legea nr. 371/2005)**

(5) Cu privire la informatiile furnizate salariatului, prealabil incheierii contractului individual de munca, intre parti poate interveni un contract de confidentialitate.

**"Art. 18. - (1) in cazul in care persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, urmeaza sa isi desfasoare activitatea in strainatate, angajatorul are obligatia de a-i comunica in timp util, inainte de plecare, informatiile prevazute la art. 17 alin. (2), precum si informatii referitoare la:"**  
(O.U.G. nr. 55/2006)

- a) durata perioadei de munca ce urmeaza sa fie prestata in strainatate;
- b) moneda in care vor fi platite drepturile salariale, precum si modalitatile de plata;
- c) prestatiile in bani si/sau in natura aferente desfasurarii activitatii in strainatate;
- d) conditiile de clima;
- e) reglementarile principale din legislatia muncii din acea tara;
- f) obiceiurile locului a caror nerespectare i-ar pune in pericol viata, libertatea sau siguranta personala.

**"g) conditiile de repatriere a lucratorului, dupa caz." (O.U.G. nr. 55/2006)**

**(1<sup>1</sup>) Informatiile prevazute la alin. (1) lit. a), b) si c) trebuie sa fie inscrise se regaseasca si in continutul contractului individual de munca. (Legea nr. 371/2005)**

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

**Art. 19 In situatia in care angajatorul nu isi executa obligatia de informare prevazuta la art. 17 si 18, persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, este in drept are dreptul sa sesizeze, in termen de 30 de zile de la data neindeplinirii acestei obligatii, instanta judecatoreasca competenta si sa solicite despagubiri corespunzatoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutarii de catre angajator a obligatiei de informare. (Legea nr. 371/2005)**

**Art. 20. - (1) in afara clauzelor esentiale prevazute la art. 17, intre parti pot fi negociate si cuprinse in contractul individual de munca si alte clauze specifice." (O.U.G. nr. 55/2006)**

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

- a) clauza cu privire la formarea profesionala;
- b) clauza de neconcurenta;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidentialitate.

**Art. 21. (1) La incheierea contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, partile pot negocia si cuprinde in contract o clauza de neconcurenta prin care salariatul sa fie obligat ca dupa incetarea contractului sa nu presteze, in interes propriu sau al unui tert, o activitate care se afla in concurenta cu cea prestata la angajatorul sau, in schimbul unei indemnizatii de neconcurenta lunare pe care angajatorul se obliga sa o plateasca pe toata perioada de neconcurenta. (Legea nr. 371/2005)**

**(2) Clauza de neconcurenta isi produce efectele numai daca in cuprinsul contractului individual de munca sunt prevazute in mod concret activitatile ce sunt interzise salariatului la data incetarii**

contractului, cuantumul indemnizatiei de neconcurenta, perioada pentru care isi produce efectele clauza de neconcurenta, tertii in favoarea carora se interzice prestarea activitatii, precum si aria geografica unde salariatul poate fi in reala competitie cu angajatorul.

**(3) Indemnizatia datorata salariatului nu are natura salariala, se negociaza si este de cel putin 50% din media veniturilor salariale ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei incetarii contractului individual de munca.**

**(4) Indemnizatia de neconcurenta reprezinta o cheltuiala efectuata de angajator, este deductibila la calculul profitului impozabil si se impoziteaza la persoana fizica beneficiara, potrivit legii. (O.U.G. nr. 65/2005)**

**Art. 22. (1) Clauza de neconcurenta isi poate produce efectele pentru o perioada de maximum 2 ani de la data incetarii contractului individual de munca.**

**(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile in cazurile in care incetarea contractului individual de munca s-a produs de drept, cu exceptia cazurilor prevazute la articolul 56 lit. d), f), g), h) si j), ori a intervenit din initiativa angajatorului pentru motive care nu tin de persoana salariatului. (O.U.G. nr. 65/2005)**

**Art. 23. - (1) Clauza de neconcurenta nu poate avea ca efect interzicerea in mod absolut a exercitarii profesiei salariatului sau a specializarii pe care o detine.**

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

**Art. 24. - In cazul nerespectarii, cu vinovatie, a clauzei de neconcurenta salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizatiei si, dupa caz, la daune-interese corespunzatoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.**

**Art. 25. - Prin clauza de mobilitate partile in contractul individual de munca stabilesc ca, in considerarea specificului muncii, executarea obligatiilor de serviciu de catre salariat nu se realizeaza intr-un loc stabil de munca. in acest caz salariatul beneficiaza de prestatii suplimentare in bani sau in natura.**

**Art. 26. - (1) Prin clauza de confidentialitate partile convin ca, pe toata durata contractului individual de munca si dupa incetarea acestuia, sa nu transmita date sau informatii de care au luat cunostinta in timpul executarii contractului, in conditiile stabilite in regulamentele interne, in contractele colective de munca sau in contractele individuale de munca.**

**(2) Nerespectarea acestei clauze de catre oricare dintre parti atrage obligarea celui in culpa la plata de daune-interese.**

**Art. 27. - (1) O persoana poate fi angajata in munca numai in baza unui certificat medical, care constata faptul ca cel in cauza este apt pentru prestarea acelei munci.**

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

**(3) in situatia in care salariatul prezinta certificatul medical dupa momentul incheierii contractului individual de munca, iar din cuprinsul certificatului rezulta ca cel in cauza este apt de munca, contractul astfel incheiat ramane valabil.**

**(4) Competenta si procedura de eliberare a certificatului medical, precum si sanctiunile aplicabile angajatorului in cazul angajarii sau schimbarii locului ori felului muncii fara certificat medical sunt**

stabilite prin legi speciale.

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

(6) La angajarea in domeniile sanatate, alimentatie publica, educatie si in alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita si teste medicale specifice.

**Art. 28.** - Certificatul medical este obligatoriu si in urmatoarele situatii:

a) la reinceperea activitatii dupa o intrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de munca avand expunere la factori nocivi profesionali, si de un an, in celelalte situatii;

**b) in cazul detasarii sau trecerii in alt loc de munca ori in alta activitate, daca se schimba conditiile de munca (O.U.G. nr. 65/2005)**

c) la inceperea misiunii, in cazul salariatilor incadrati cu contract de munca temporara;

d) in cazul ucenicilor, practicantilor, elevilor si studentilor, in situatia in care urmeaza sa fie instruiti pe meserii si profesii, precum si in situatia schimbarii meseriei pe parcursul instruirii;

e) periodic, in cazul celor care lucreaza in conditii de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementarilor Ministerului Sanatatii si Familiei;

f) periodic, in cazul celor care desfasoara activitati cu risc de transmitere a unor boli si care lucreaza in sectorul alimentar, zootehnic, la instalatiile de aprovizionare cu apa potabila, in colectivitati de copii, in unitati sanitare, potrivit reglementarilor Ministerului Sanatatii si Familiei;

g) periodic, in cazul celor care lucreaza in unitati fara factori de risc, prin examene medicale diferite in functie de varsta, sex si stare de sanatate, potrivit reglementarilor din contractele colective de munca.

**Art. 29.** - (1) Contractul individual de munca se incheie dupa verificarea prealabila a aptitudinilor profesionale si personale ale persoanei care solicita angajarea.

(2) Modalitatile in care urmeaza sa se realizeze verificarea prevazuta la alin. (1) sunt stabilite in contractul colectiv de munca aplicabil, in statutul de personal - profesional sau disciplinar - si in regulamentul intern, in masura in care legea nu dispune altfel.

(3) Informatiile cerute, sub orice forma, de catre angajator persoanei care solicita angajarea cu ocazia verificarii prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decat acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum si aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informatii in legatura cu persoana care solicita angajarea de la fostii sai angajatori, dar numai cu privire la functiile indeplinite si la durata angajarii si numai cu incunostintarea prealabila a celui in cauza.

**Art. 30. (1) incadrarea salariatilor la institutiile si autoritatile publice si la alte unitati bugetare se face numai prin concurs sau examen, dupa caz, daca legea nu prevede altfel. (O.U.G. nr. 65/2005)**

(2) Posturile vacante existente in statul de functii vor fi scoase la concurs, in raport cu necesitatile fiecarei unitati prevazute la alin. (1).

(3) in cazul in care la concursul organizat in vederea ocuparii unui post vacant nu s-au prezentat mai multi candidati, incadrarea in munca se face prin examen.

(4) Conditii de organizare si modul de desfasurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotarare a Guvernului.

**Art. 31.** - (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 30 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de conducere.

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

(3) in cazul muncitorilor necalificati, perioada de proba are caracter exceptional si nu poate depasi 5 zile lucratoare.

**(4) Absolventii institutiilor de invatamant se incadreaza, la debutul lor in profesie, pe baza unei perioade de proba de cel mult 6 luni. (O.U.G. nr. 65/2005)**

**(4<sup>1</sup>) Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate inceta numai printr-o notificare scrisa, la initiativa oricareia dintre parti. (Legea nr. 371/2005)**

(5) Pe durata perioadei de proba salariatul se bucura de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv de munca aplicabil, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.

**Art. 32.** - (1) Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.

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

(3) Neinformarea salariatului anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca cu privire la perioada de proba, in termenul prevazut la art. 17 alin. (4), duce la decaderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.

(4) Perioada de proba constituie vechime in munca.

**Art. 33.** - Angajarea succesiva a mai mult de trei persoane pe perioade de proba pentru acelasi post este interzisa.

**Art. 34.** - (1) Fiecare angajator are obligatia de a infiinta un registru general de evidenta a salariatilor.

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

**(3) Registrul general de evidenta se completeaza in ordinea angajarii si cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariatilor, data angajarii functia/ocupatia conform Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, tipul contractului individual de munca si data incetarii contractului individual de munca. (O.U.G. nr. 65/2005)**

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

(5) La solicitarea salariatului angajatorul este obligat sa elibereze un document care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, vechimea in munca, in meserie si in specialitate.

(6) in cazul incetarii activitatii angajatorului, registrul general de evidenta a salariatilor se depune la



autoritatea publica competenta, potrivit legii, in a carei raza teritoriala se afla sediul sau domiciliul angajatorului, dupa caz.

(7) Metodologia de intocmire a registrului general de evidenta a salariatilor, inregistrările care se efectueaza, precum si orice alte elemente in legatura cu intocmirea acestora se stabilesc prin hotarare a Guvernului.

**Art. 35.** - (1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe functii, in baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea.

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

(3) Salariatii care cumuleaza mai multe functii sunt obligati sa declare fiecarui angajator locul unde exercita functia pe care o considera de baza.

**Art. 36.** - Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati prin contract individual de munca in baza permisului de munca eliberat potrivit legii.

## CAPITOLUL II

### **Executarea contractului individual de munca**

**Art. 37.** - Drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, in cadrul contractelor colective de munca si al contractelor individuale de munca.

**Art. 38.** - Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile recunoscute de lege salariatilor sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

**Art. 39.** - (1) Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

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

(2) Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;

- c) obligatia de a respecta prevederile cuprinse in regulamentul intern, in contractul colectiv de munca aplicabil, precum si in contractul individual de munca;
- d) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- e) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- f) obligatia de a respecta secretul de serviciu.

**Art. 40.** - (1) Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
- b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, in conditiile legii si/sau in conditiile contractului colectiv de munca aplicabil, incheiat la nivel national, la nivel de ramura de activitate sau de grup de unitati. (Legea nr. 371/2005)
- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern.

(2) Angajatorului in revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;
- d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii, cu exceptia informatiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natura sa prejudicieze activitatea unitatii. Periodicitatea comunicarii se stabileste prin negociere in contractul colectiv de munca aplicabil. (Legea nr. 371/2005)
- e) sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariatii, in conditiile legii;
- g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;
- h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.

### CAPITOLUL III

#### **Modificarea contractului individual de munca**

**Art. 41.** - (1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor.

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

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

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;

- c) felul muncii;
- d) conditiile de munca;
- e) salariul;
- f) timpul de munca si timpul de odihna.

**Art. 42.** - (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de catre angajator prin delegarea sau detasarea salariatului intr-un alt loc de munca decat cel prevazut in contractul individual de munca.

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

**Art. 43.** - Delegarea reprezinta exercitarea temporara, din dispozitia angajatorului, de catre salariat, a unor lucrari sau sarcini corespunzatoare atributiilor de serviciu in afara locului sau de munca.

**Art. 44.** - (1) Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile si se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

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

**Art. 45.** - Detasarea este actul prin care se dispune schimbarea temporara a locului de munca, din dispozitia angajatorului, la un alt angajator, in scopul executarii unor lucrari in interesul acestuia. in mod exceptional, prin detasare se poate modifica si felul muncii, dar numai cu consimtamantul scris al salariatului.

**Art. 46.** - (1) Detasarea poate fi dispusa pe o perioada de cel mult un an.

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

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

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

**Art. 47.** - (1) Drepturile cuvenite salariatului detasat se acorda de angajatorul la care s-a dispus detasarea.

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

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

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

(5) in cazul in care exista divergenta intre cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu isi indeplineste obligatiile potrivit prevederilor alin. (1) si (2), salariatul detasat are dreptul de a reveni la locul sau de munca de la angajatorul care l-a detasat, de a se indrepta impotriva oricaruia dintre cei doi angajatori si de a cere executarea silita a obligatiilor neindeplinite.

**Art. 48.** - Angajatorul poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamantul salariatului, si in cazul unor situatii de forta majora, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului, in cazurile si in conditiile prevazute de prezentul cod.

#### CAPITOLUL IV

#### **Suspendarea contractului individual de munca**

**Art. 49.** - (1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre angajator.

**(3) Pe durata suspendarii pot continua sa existe alte drepturi si obligatii ale partilor decat cele prevazute la alin. (2), daca acestea sunt prevazute prin legi speciale, prin contractul colectiv de munca aplicabil, prin contracte individuale de munca sau prin regulamente interne. (O.U.G. nr. 65/2005)**

(4) in cazul suspendarii contractului individual de munca din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendarii acesta nu va beneficia de nici un drept care rezulta din calitatea sa de salariat.

**Art. 50.** - Contractul individual de munca se suspenda de drept in urmatoarele situatii:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;

c) carantina;

d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;

**e) exercitarea unei functii in cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului, daca legea nu prevede altfel; (Legea nr. 480/2003)**

f) indeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat;

g) forta majora;

h) in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;

i) in alte cazuri expres prevazute de lege.

**Art. 51.** (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului, in urmatoarele situatii:

a) concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;

b) concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesionala;

e) exercitarea unor functii electice in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;

f) participarea la greva;

g) absente nemotivate. **(Abrogat de O.U.G. nr. 65/2005)**

**(2) Contractul individual de munca poate fi suspendat in situatia absentei nemotivate ale**

salariatului, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, contractul individual de munca, precum si prin regulamentul intern. (O.U.G. nr. 65/2005)

**Art. 52.** - (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului in urmatoarele situatii:

- a) pe durata cercetarii disciplinare prealabile, in conditiile legii;
- b) ca sanctiune disciplinara;
- c) in cazul in care angajatorul a formulat plangere penala impotriva salariatului sau acesta a fost trimis in judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti;
- d) in cazul intreruperii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, in special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- e) pe durata detasarii.

**(2) in cazurile prevazute la alin. (1) lit. a), b) si c), daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea anterioara platindu-i-se, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului. (Legea nr. 371/2005)**

**Art. 53.** - (1) Pe durata intreruperii temporare a activitatii angajatorului salariatii beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75 % din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat.

(2) Pe durata intreruperii temporare prevazute la alin. (1) salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii.

**Art. 54.** - Contractul individual de munca poate fi suspendat, prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata pentru studii sau pentru interese personale.

## CAPITOLUL V

### **Incetarea contractului individual de munca**

**Art. 55.** - Contractul individual de munca poate inceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;
- c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si in conditiile limitativ prevazute de lege.

#### SECTIUNEA 1

### **Incetarea de drept a contractului individual de munca**

**Art. 56.** - Contractul individual de munca inceteaza de drept:

**"a) la data decesului salariatului;**

**b) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului;" (O.U.G. nr. 55/2006)**

c) ca urmare a dizolvării angajatorului persoana juridica, de la data la care persoana juridica isi inceteaza

existenta;( **Abrogat O.U.G. nr. 55/2006**)

**d) la data comunicarii deciziei de pensionare pentru limita de varsta, pensionare anticipata, pensionare anticipata partiala sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii; (O.U.G. nr. 65/2005)**

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

f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;

**g) ca urmare a condamnarii la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti. (Legea nr. 371/2005)**

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

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

j) la data expirarii termenului contractului individual de munca incheiat pe durata determinata;

k) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.

**Art. 57.** - (1) Nerespectarea oricareia dintre conditiile legale necesare pentru incheierea valabila a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulitatii contractului individual de munca produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de munca poate fi acoperita prin indeplinirea ulterioara a conditiilor impuse de lege.

(4) in situatia in care o clauza este afectata de nulitate, intrucat stabileste drepturi sau obligatii pentru salariati, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de munca aplicabile, aceasta este inlocuita de drept cu dispozitiile legale sau conventionale aplicabile, salariatul avand dreptul la despagubiri.

(5) Persoana care a prestat munca in temeiul unui contract individual de munca nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzator modului de indeplinire a atributiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulitatii si stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul partilor.

(7) Daca partile nu se inteleg, nulitatea se pronunta de catre instanta judecatoreasca.

## SECTIUNEA 2

### **Concedierea**

**Art. 58.** - (1) Concedierea reprezinta incetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusa pentru motive care tin de persoana salariatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

**Art. 59.** - Este interzisa concedierea salariatilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa,

culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala;

b) pentru exercitarea, in conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

**Art. 60.** - (1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:

a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;

b) pe durata concediului pentru carantina;

c) pe durata in care femeia salariaata este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

g) pe durata indeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical, cu exceptia situatiei in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel salariat;

i) pe durata efectuarii concediului de odihna.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului angajatorului, in conditiile legii.

### SECTIUNEA 3

#### **Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului**

**Art. 61.** - Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului in urmatoarele situatii:

a) in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;

**b) in cazul in care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala; (O.U.G. nr. 65/2005)**

c) in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;

d) in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat.

**e) in cazul in care salariatul indeplineste conditiile de varsta standard si stagiul de cotizare si nu a solicitat pensionarea in conditiile legii. (Legea nr. 371/2005)**

**Art. 62.** - (1) in cazul in care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevazute la art. 61 lit. b)-d), angajatorul are obligatia de a emite decizia de concediere in termen de 30 de zile calendaristice de la data constatarii cauzei concedierii.

(2) Decizia se emite in scris si, sub sanctiunea nulitatii absolute, trebuie sa fie motivata in fapt si in drept

si sa cuprinda precizari cu privire la termenul in care poate fi contestata si la instanta judecatoreasca la care se contesta.

**(2<sup>1</sup>) In cazul in care concedierea intervine pentru motivul prevazut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozitiilor art. 263-268. (O.U.G. nr. 65/2005)**

**Art. 63.** - (1) Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusa numai dupa indeplinirea de catre angajator a cercetarii disciplinare prealabile si in termenele stabilite de prezentul cod.

**(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevazut la art. 61 lit. d) poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, incheiat la nivel national, la nivel de ramura de activitate sau de grup de unitati, precum si prin regulamentul intern. (Legea nr. 371/2005)**

**Art. 64.- (1) In cazul in care concedierea se dispune pentru motivele prevazute la art. 61 lit. c) si d), precum si in cazul in care contractul individual de munca a incetat de drept in temeiul art. 56 lit. f), angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii.**

**(2) in situatia in care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit alin. (1), acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale si/sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.**

**(3) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1), pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.**

**(4) in cazul in care salariatul nu isi manifesta consimtamantul in termenul prevazut la alin. (3), precum si dupa notificarea cazului catre agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului. (Legea nr. 371/2005)**

**(5) in cazul concedierii pentru motivul prevazut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiaza de o compensatie, in conditiile stabilite in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca, dupa caz.**

#### SECTIUNEA 4

##### **Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului**

**"Art. 65. - (1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta incetarea contractului individual de munca determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fara legatura cu persoana acestuia.**

**(2) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa." (O.U.G. nr. 55/2006)**

**Art. 66.** - Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala sau colectiva.



**Art. 67.** - Salariatii concediati pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiaza de masuri active de combatere a somajului si pot beneficia de compensatii in conditiile prevazute de lege si de contractul colectiv de munca aplicabil.

*SECTIUNEA 5*

*"Concedierea colectiva. Informarea, consultarea salariatilor si procedura concedierilor colective"*  
*(O.U.G. nr. 55/2006)*

**"Art. 68. - (1) Prin concediere colectiva se intelege concedierea, intr-o perioada de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana salariatului, a unui numar de:**  
**a) cel putin 10 salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati mai mult de 20 de salariatii si mai putin de 100 de salariatii;**  
**b) cel putin 10% din salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 100 de salariatii, dar mai putin de 300 de salariatii;**  
**c) cel putin 30 de salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 300 de salariatii.**

**(2) La stabilirea numarului efectiv de salariatii concediati colectiv, potrivit alin. (1), se iau in calcul si acei salariatii carora le-au incetat contractele individuale de munca din initiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fara legatura cu persoana salariatului, cu conditia existentei a cel putin 5 concedieri."**

**"Art. 69. - (1) In cazul in care angajatorul intentioneaza sa efectueze concedieri colective, acesta are obligatia de a initia, in timp util si in scopul ajungerii la o intelegere, in conditiile prevazute de lege, consultari cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, cu privire cel putin la:**

**a) metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numarului de salariatii care vor fi concediati;**  
**b) atenuarea consecintelor concedierii prin recurgerea la masuri sociale care vizeaza, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesionala a salariatilor concediati.**

**(2) in perioada in care au loc consultari, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentantilor salariatilor sa formuleze propuneri in timp util, angajatorul are obligatia sa le furnizeze toate informatiile relevante si sa le notifice, in scris, urmatoarele:**

**a) numarul total si categoriile de salariatii;**  
**b) motivele care determina concedierea preconizata;**  
**c) numarul si categoriile de salariatii care vor fi afectati de concediere;**  
**d) criteriile avute in vedere, potrivit legii si/sau contractelor colective de munca, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;**  
**e) masurile avute in vedere pentru limitarea numarului concedierilor;**  
**f) masurile pentru atenuarea consecintelor concedierii si compensatiile ce urmeaza sa fie acordate salariatilor concediati, conform dispozitiilor legale si/sau contractului colectiv de munca aplicabil;**  
**g) data de la care sau perioada in care vor avea loc concedierile;**  
**h) termenul in cadrul caruia sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numarului salariatilor concediati.**

**(3) Obligatiile prevazute la alin. (1) si (2) se mentin indiferent daca decizia care determina concedierile**

colective este luata de catre angajator sau de o intreprindere care detine controlul asupra angajatorului.

(4) in situatia in care decizia care determina concedierile colective este luata de o intreprindere care detine controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, in nerespectarea obligatiilor prevazute la alin. (1) si (2), de faptul ca intreprinderea respectiva nu i-a furnizat informatiile necesare."

"Art. 70. - Angajatorul are obligatia sa comunice o copie a notificarii prevazute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca la aceeasi data la care a comunicat-o sindicatului sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor."

"Art. 71. - (1) Sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot propune angajatorului masuri in vederea evitarii concedierilor ori diminuarii numarului salariatilor concediati, intr-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificarii.

(2) Angajatorul are obligatia de a raspunde in scris si motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), in termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora." (O.U.G. nr. 55/2006)

"Art. 71<sup>1</sup>. - (1) in situatia in care, ulterior consultarilor cu sindicatul sau reprezentantii salariatilor, potrivit prevederilor art. 69 si 71, angajatorul decide aplicarea masurii de concediere colectiva, acesta are obligatia de a notifica in scris inspectoratul teritorial de munca si agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca, cu cel putin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevazuta la alin. (1) trebuie sa cuprinda toate informatiile relevante cu privire la intentia de concediere colectiva, prevazute la art. 69 alin. (2), precum si rezultatele consultarilor cu sindicatul sau reprezentantii salariatilor, prevazute la art. 69 alin. (1) si art. 71, in special motivele concedierilor, numarul total al salariatilor, numarul salariatilor afectati de concediere si data de la care sau perioada in care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligatia sa comunice o copie a notificarii prevazute la alin. (1) sindicatului sau reprezentantilor salariatilor, la aceeasi data la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca.

(4) Sindicatul sau reprezentantii salariatilor pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de munca.

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

(6) Inspectoratul teritorial de munca are obligatia de a informa in timp util angajatorul si sindicatul sau reprezentantii salariatilor, dupa caz, asupra reducerii perioadei prevazute la alin. (1), precum si despre motivele care au stat la baza acestei decizii.

Art. 71<sup>2</sup>. - (1) in perioada prevazuta la art. 711 alin. (1), agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca trebuie sa caute solutiile la problemele ridicate de concedierile colective preconizate si sa le comunice in timp util angajatorului si sindicatului ori, dupa caz, reprezentantilor salariatilor.

(2) La solicitarea motivata a oricareia dintre parti, inspectoratul teritorial de munca, cu consultarea

agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca, poate dispune amanarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, in cazul in care aspectele legate de concedierea colectiva avuta in vedere nu pot fi solutionate pana la data stabilita in notificarea de concediere colectiva prevazuta la art. 711 alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere. (3) Inspectoratul teritorial de munca are obligatia de a informa in scris angajatorul si sindicatul sau reprezentantii salariatilor, dupa caz, asupra amanarii momentului emiterii deciziilor de concediere, precum si despre motivele care au stat la baza acestei decizii, inainte de expirarea perioadei initiale prevazute la art. 711 alin. (1)." (O.U.G. nr. 55/2006)

**Art. 72. - (1)** Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajari incadrari pe locurile de munca ale salariatilor concediati pe o perioada timp de 9 luni de la data concedierii acestora.

(2) In cazul situatia in care in aceasta perioada angajatorul se reiau activitatile a caror incetare a condus la concedieri colective, acesta angajatorul are obligatia de a transmite salariatilor care au fost concediati o comunicare scrisa in acest sens si de a-i reangaja pe aceleasi locuri de munca pe care le-au ocupat anterior, fara examen sau concurs ori perioada de proba.

(3) Salariatii au la dispozitie un termen de maxim 10 zile lucratoare de la data comunicarii angajatorului, prevazuta la alin (2), pentru a-si manifesta expres in scris consimtamantul cu privire la locul de munca oferit.

(4) In situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin. (2) nu isi manifesta expres in scris consimtamantul in termenul prevazut la alin (3) sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi angajari incadrari pe locurile de munca ramase vacante. (Legea nr. 371/2005)

#### SECTIUNEA 6

##### **Dreptul la preaviz**

**Art. 73. - (1)** Persoanele concediate in temeiul art. 61 lit. c) si d), al art. 65 si 66 beneficiaza de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucratoare.


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

(3) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator, cu exceptia cazului prevazut la art. 51 alin. (2). (O.U.G. nr. 65/2005)

**Art. 74. - (1)** Decizia de concediere se comunica salariatului in scris si trebuie sa contina in mod obligatoriu:

a) motivele care determina concedierea;

b) durata preavizului;

"c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritati, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai  cazul concedierilor colective;" ( Legea 94/2007)

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

(2) in situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corepunzator. **(Abrogat de O.U.G. nr. 65/2005)**

**Art. 75.** - Decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii ei salariatului.

#### SECTIUNEA 7

##### **Controlul si sanctionarea concedierilor nelegale**

**Art. 76.** - Concedierea dispusa cu nerespectarea procedurii prevazute de lege este lovita de nulitate absoluta.

**Art. 77.** - in caz de conflict de munca angajatorul nu poate invoca in fata instantei alte motive de fapt sau de drept decat cele precizate in decizia de concediere.

**Art. 78.** - (1) In cazul in care concedierea a fost efectuata in mod netemeinic sau nelegal, instanta va dispune anularea ei si va obliga angajatorul la plata unei despagubiri egale cu salariile indexate, majorate si reactualizate si cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului instanta care a dispus anularea concedierii va repune partile in situatia anterioara emiterii actului de concediere.

#### SECTIUNEA 8

##### **Demisia**

**Art. 79.** - (1) Prin demisie se intelege actul unilateral de vointa a salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica angajatorului incetarea contractului individual de munca, dupa implinirea unui termen de preaviz.

(2) Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut in contractele colective de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariatii cu functii de executie, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele.

(6) in situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.

(7) Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale ori partiale de catre angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

#### CAPITOLUL VI

##### **Contractul individual de munca pe durata determinata**

**Art. 80.** - (1) Prin derogare de la regula prevazuta la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, in cazurile si in conditiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de munca pe durata determinata.

(2) Contractul individual de munca pe durata determinata se poate incheia numai in forma scrisa, cu precizarea expresa a duratei pentru care se incheie.

(3) Contractul individual de munca pe durata determinata poate fi prelungit si dupa expirarea termenului initial, cu acordul scris al partilor, dar numai inaintea termenului prevazut la art. 82 si de cel mult doua ori consecutiv.

**(4) intre aceleasi parti se pot incheia cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata succesiv, dar numai inaintea termenului prevazut la art. 82.**

**(5) Contractele individuale de munca pe durata determinata, incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata sunt considerate contracte succesive. (Legea nr. 371/2005)**

**Art. 81.** - Contractul individual de munca poate fi incheiat pentru o durata determinata numai in urmatoarele cazuri:

a) inlocuirea unui salariat in cazul suspendarii contractului sau de munca, cu exceptia situatiei in care acel salariat participa la greva;

b) cresterea temporara a activitatii angajatorului;

c) desfasurarea unor activitati cu caracter sezonier;

d) in situatia in care este incheiat in temeiul unor dispozitii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fara loc de munca;

**d<sup>1</sup>) angajarea unei persoane aflate in cautarea unui loc de munca care, in termen de 5 ani de la data angajarii, indeplineste conditiile de pensionare pentru limita de varsta (Legea nr. 371/2005);**

**d<sup>2</sup>) ocuparea unei functii eligibile in cadrul organizatiilor sindicale, patronale sau al organizatiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;**

**d<sup>3</sup>) angajarea pensionarilor care, in conditiile legii, pot cumula pensia cu salariul;**

**e) in alte cazuri prevazute expres de legi speciale, ori pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte, programe, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca incheiat la nivel national si/sau la nivel de ramura. (O.U.G. nr. 65/2005)**

**Art. 82.** - **(1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de 24 de luni. (O.U.G. nr. 65/2005)**

(2) in cazul in care contractul individual de munca pe durata determinata este incheiat pentru a inlocui un salariat al carui contract individual de munca este suspendat, durata contractului va expira la momentul incetarii motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de munca al salariatului titular.

**Art. 83.** - Salariatul incadrat cu contract individual de munca pe durata determinata poate fi supus unei perioade de proba, care nu va depasi:

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

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

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

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

**Art. 84. - (1) La incetarea celui de-al treilea contract individual de munca pe durata determinata, prevazut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevazut la art. 82 alin. (1), daca pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de munca pe durata nedeterminata. (Legea nr. 371/2005)**

(2) Dispozitiile alin. (1) nu sunt aplicabile:

a) in cazul in care contractul individual de munca pe durata determinata este incheiat pentru a inlocui temporar un salariat absent, daca intervine o noua cauza de suspendare a contractului acestuia;

b) in cazul in care un nou contract individual de munca pe durata determinata este incheiat in vederea executarii unor lucrari urgente, cu caracter exceptional;

**"c) in cazul in care incheierea unui nou contract individual de munca pe durata determinata se impune datorita unor motive obiective prevazute expres de legi speciale;" (O.U.G. 55/2006)**

**"c<sup>1</sup>) in cazul in care incheierea unui nou contract individual de munca pe durata determinata se impune datorita unor motive obiective cuprinse in contractul colectiv de munca incheiat la nivel national si/sau la nivel de ramura, pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte sau programe;" (O.U.G. nr. 55/2006)**

d) in cazul in care contractul individual de munca pe durata determinata a incetat din initiativa salariatului sau din initiativa angajatorului, pentru o abatere grava sau abateri repetate ale salariatului.

Art. 85. - Angajatorii sunt obligati sa informeze salariatii angajati cu contract individual de munca pe durata determinata despre locurile de munca vacante sau care vor deveni vacante, corespunzatoare pregatirii lor profesionale, si sa le asigure accesul la aceste locuri de munca in conditii egale cu cele ale salariatilor angajati cu contract individual de munca pe perioada nedeterminata. Aceasta informare se face printr-un anunt afisat la sediul angajatorului.

**"(2) O copie a anuntului prevazut la alin. (1) se transmite de indata sindicatului sau reprezentantilor salariatilor." (O.U.G. nr. 55/2006)**

**"Art. 86. - (1) Referitor la conditiile de angajare si de munca, salariatii cu contract individual de munca pe durata determinata nu vor fi tratati mai putin favorabil decat salariatii permanenti comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de munca, cu exceptia cazurilor in care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.**

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

**(3) Atunci cand nu exista un salariat permanent comparabil in aceeasi unitate, se au in vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil. in cazul in care nu exista un contract colectiv de munca aplicabil, se au in vedere dispozitiile legislatiei in vigoare sau contractul colectiv de munca la nivel national." (O.U.G. nr. 55/2006)**

CAPITOLUL VII

**Munca prin agent de munca temporara**

**Art. 87.** - (1) Munca prin agent de munca temporara, denumita in continuare munca temporara, este munca prestata de un salariat temporar care, din dispozitia agentului de munca temporara, presteaza munca in favoarea unui utilizator.

(2) Salariatul temporar este persoana incadrata la un angajator agent de munca temporara, pus la dispozitie unui utilizator pe durata necesara in vederea indeplinirii unor anumite sarcini precise si cu caracter temporar.

(3) Agentul de munca temporara este societatea comerciala autorizata de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, care pune provizoriu la dispozitie utilizatorului personal calificat si/sau necalificat pe care il angajeaza si il salarizeaza in acest scop. Conditiiile de infiintare si functionare, precum si procedura de autorizare a agentului de munca temporara se stabilesc prin hotarare a Guvernului.

(4) Utilizatorul este angajatorul caruia agentul de munca temporara ii pune la dispozitie un salariat temporar pentru indeplinirea unor anumite sarcini precise si cu caracter temporar.

**Art. 88.** - Un utilizator poate apela la agenti de munca temporara doar pentru executarea unei sarcini precise si cu caracter temporar, denumita misiune de munca temporara, si numai in urmatoarele cazuri:

- a) pentru inlocuirea unui salariat al carui contract individual de munca este suspendat, pe durata suspendarii;
- b) pentru prestarea unor activitati cu caracter sezonier;
- c) pentru prestarea unor activitati specializate ori ocazionale.

**Art. 89.** - (1) Misiunea de munca temporara se stabileste pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.

(2) Durata misiunii de munca temporara poate fi prelungita o singura data pentru o perioada care, adaugata la durata initiala a misiunii, nu poate conduce la depasirea unei perioade de 18 luni.

(3) Conditiiile in care durata unei misiuni de munca temporara poate fi prelungita sunt prevazute in contractul de munca temporara sau pot face obiectul unui act additional la acest contract.

**Art. 90.** - (1) Agentul de munca temporara pune la dispozitie utilizatorului un salariat angajat prin contract de munca temporara, in baza unui contract de punere la dispozitie incheiat in forma scrisa.

(2) Contractul de punere la dispozitie trebuie sa cuprinda:

- a) motivul pentru care este necesara utilizarea unui salariat temporar;
- b) termenul misiunii si, daca este cazul, posibilitatea modificarii termenului misiunii;
- c) caracteristicile specifice postului, in special calificarea necesara, locul executarii misiunii si programul de lucru;
- d) conditiile concrete de munca;
- e) echipamentele individuale de protectie si de munca pe care salariatul temporar trebuie sa le utilizeze;
- f) orice alte servicii si facilitati in favoarea salariatului temporar;
- g) valoarea contractului de care beneficiaza agentul de munca temporara, precum si remuneratia la care are dreptul salariatul.

(3) Orice clauza prin care se interzice angajarea de catre utilizator a salariatului temporar dupa indeplinirea misiunii este nula.



**Art. 91.** - (1) Salariatii temporari au acces la toate serviciile si facilitatile acordate de utilizator, in aceleasi conditii ca si ceilalti salariatii ai acestuia.

(2) Utilizatorul este obligat sa asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protectie si de munca, cu exceptia situatiei in care prin contractul de punere la dispozitie dotarea este in sarcina agentului de munca temporara.

**Art. 92.** - Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, daca urmareste sa inlocuiasca astfel un salariat al sau al carui contract de munca este suspendat ca urmare a participarii la greva.

**Art. 93.** - (1) Contractul de munca temporara este un contract de munca ce se incheie in scris intre agentul de munca temporara si salariatul temporar, de regula, pe durata unei misiuni.

(2) in contractul de munca temporara se precizeaza, in afara elementelor prevazute la art. 17 si la art. 18 alin. (1), conditiile in care urmeaza sa se desfasoare misiunea, durata misiunii, identitatea si sediul utilizatorului, precum si modalitatile de remunerare a salariatului temporar.

**Art. 94.** - (1) Contractul de munca temporara se poate incheia si pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevazut la art. 89 alin. (2).

(2) intre doua misiuni salariatul temporar se afla la dispozitia agentului de munca temporara si beneficiaza de un salariu platit de agent, care nu poate fi mai mic decat salariul minim brut pe tara.

(3) Pentru fiecare noua misiune, intre parti se incheie un act aditional la contractul de munca temporara, in care vor fi precizate toate elementele prevazute la art. 93 alin. (2).

(4) Contractul de munca temporara inceteaza la terminarea ultimei misiuni pentru care a fost incheiat.

**Art. 95.** - (1) Pe toata durata misiunii salariatul temporar beneficiaza de salariul platit de agentul de munca temporara.

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care il primeste salariatul utilizatorului, care presteaza aceeasi munca sau una similara cu cea a salariatului temporar.

(3) in masura in care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luandu-se in considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de munca si care presteaza aceeasi munca sau una similara, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de munca aplicabil utilizatorului.

(4) Agentul de munca temporara este cel care retine si vireaza toate contributiile si impozitele datorate de salariatul temporar catre bugetele statului si plateste pentru acesta toate contributiile datorate in conditiile legii.

(5) in cazul in care in termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligatiile privind plata salariului si cele privind contributiile si impozitele au devenit scadente si exigibile, iar agentul de munca temporara nu le executa, ele vor fi platite de utilizator, in baza solicitarii salariatului temporar.

(6) Utilizatorul care a platit sumele datorate potrivit alin. (5) se subroga, pentru sumele platite, in drepturile salariatului temporar impotriva agentului de munca temporara.



**Art. 96.** - Prin contractul de munca temporara se poate stabili o perioada de proba pentru realizarea misiunii, a carei durata este fixata in functie de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de:

- a) doua zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada mai mica sau egala cu o luna;
- b) 3 zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada cuprinsa intre o luna si doua luni;
- c) 5 zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada mai mare de doua luni.

**Art. 97.** - (1) Pe parcursul misiunii utilizatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de munca pentru salariatul temporar, in conformitate cu legislatia in vigoare.

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

**Art. 98.** - (1) La incetarea misiunii salariatul temporar poate incheia cu utilizatorul un contract individual de munca.

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

(3) Daca utilizatorul continua sa beneficieze de munca salariatului temporar fara a incheia cu acesta un contract individual de munca sau fara a prelungi contractul de punere la dispozitie, se considera ca intre acel salariat temporar si utilizator a intervenit un contract individual de munca pe durata nedeterminata.

**Art. 99.** - Agentul de munca temporara care concediaza salariatul temporar inainte de termenul prevazut in contractul de munca temporara, pentru alte motive decat cele disciplinare, are obligatia de a respecta reglementarile legale privind incetarea contractului individual de munca pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

**Art. 100.** - Cu exceptia dispozitiilor speciale contrare, prevazute in prezentul capitol, dispozitiile legale si prevederile contractelor colective de munca aplicabile salariatilor angajati cu contract individual de munca pe durata nedeterminata la utilizator se aplica in egala masura si salariatilor temporari pe durata misiunii la acesta.

## CAPITOLUL VIII

### **Contractul individual de munca cu timp partial**

**"Art. 101.** - Salariatul cu fractiune de norma este salariatul al carui numar de ore normale de lucru, calculate saptamanal sau ca medie lunara, este inferior numarului de ore normale de lucru al unui salariat cu norma intreaga comparabil." (O.U.G. nr. 55/2006)

"Art. 101<sup>1</sup>. - (1) Angajatorul poate incadra salariatii cu fractiune de norma prin contracte individuale de munca pe durata nedeterminata sau pe durata determinata, denumite contracte individuale de munca cu timp partial.

(2) Contractul individual de munca cu timp partial se incheie numai in forma scrisa.

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

(4) Atunci cand nu exista un salariat comparabil in aceeași unitate, se au in vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil. in cazul in care nu exista un contract colectiv de munca aplicabil, se au in vedere dispozitiile legislatiei in vigoare sau contractul colectiv de munca la nivel national." (O.U.G. nr. 55/2006)

**Art. 102.** - (1) Contractul individual de munca cu timp partial cuprinde, in afara elementelor prevazute la art. 17 alin. (2), urmatoarele:

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) conditiile in care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdictia de a efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor acestora.

(2) in situatia in care intr-un contract individual de munca cu timp partial nu sunt precizate elementele prevazute la alin. (1), contractul se considera a fi incheiat pentru norma intreaga.

**Art. 103.** - (1) Salariatul incadrat cu contract de munca cu timp partial se bucura de drepturile salariatilor cu norma intreaga, in conditiile prevazute de lege și de contractele colective de munca aplicabile.

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

(3) In cazul salariatului care desfasoara activitate in temeiul unui contract individual de munca cu timp partial, stagiul de cotizare la sistemul public de asigurari sociale se stabileste proportional cu timpul efectiv lucrat conform legii. **(Abrogat de O.U.G. nr. 65/2005)**

**Art. 104.** - (1) Angajatorul este obligat ca, in masura in care este posibil, sa ia in considerare cererile salariatilor de a se transfera fie de la un loc de munca cu norma intreaga la unul cu fractiune de norma, fie de la un loc de munca cu fractiune de norma la un loc de munca cu norma intreaga sau de a-si mari programul de lucru, in cazul in care apare aceasta oportunitate.

"(2<sup>1</sup>) O copie a anuntului prevazut la alin. (2) se transmite de indata sindicatului sau reprezentantilor salariatilor." (O.U.G. nr. 55/2006)

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

## CAPITOLUL IX

### Munca la domiciliu

**Art. 105.** - (1) Sunt considerati salariați cu munca la domiciliu acei salariați care indeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o detin.

(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 sau și modalitatea concretă 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.

---

### **TITLU III - Timpul de muncă și timpul de odihnă**

#### **CAPITOLUL I**

#### **Timpul de muncă**

##### **SECȚIUNEA 1**

##### ***Durata timpului de muncă***

**"Art. 108.** - Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, 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." (O.U.G, nr, 55/2006)

**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 muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) in functie de specificul unitatii sau al muncii prestate, se poate opta si pentru o repartizare inegala a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe saptamana.

**Art. 111.** - (1) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

**(2) Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, care include si orele suplimentare, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de maxim o luna calendaristica 3 luni calendaristice sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana (Legea nr. 371/2005).**

**(2<sup>1</sup>) Pentru anumite sectoare de activitate, unitati sau profesii stabilite prin contractul colectiv de munca unic la nivel national, se pot negocia, prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura de activitate aplicabil, perioade de referinta mai mari de o luna 3 luni, dar care sa nu depaseasca 12 luni (Legea nr. 371/2002).**

**(2<sup>2</sup>) La stabilirea perioadelor de referinta prevazute la alin. (2 si (2<sup>1</sup>) nu se iau in calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.**

**(3) Prevederile alin. (1) (2) si (2<sup>1</sup>) nu se aplica tinerilor care nu au implinit varsta de 18 ani. (O.U.G. nr. 65/2005)**

**Art. 112.** - (1) Pentru anumite sectoare de activitate, unitati sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durata zilnica a timpului de munca mai mica sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnica a timpului de munca de 12 ore va fi urmata de o perioada de repaus de 24 de ore.

**Art. 113.** - (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal in cadrul saptamanii de lucru de 40 de ore, precum si in cadrul saptamanii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de munca la nivelul angajatorului sau, in absenta acestuia, va fi prevazut in regulamentul intern.

(2) Programul de lucru inegal poate functiona numai daca este specificat expres in contractul individual de munca.

**Art. 114.** - Programul de munca si modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunostinta salariatilor si sunt afisate la sediul angajatorului.

**Art. 115.** - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauza, daca aceasta posibilitate este prevazuta in contractele colective de munca aplicabile la nivelul angajatorului sau, in absenta acestora, in regulamentele interne.

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

(3) Durata zilnica a timpului de munca este impartita in doua perioade: o perioada fixa in care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

(4) Programul individualizat de munca poate functiona numai cu respectarea dispozitiilor art. 109 si 111.

**Art. 116.** - Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat.

## SECTIUNEA 2

### **Munca suplimentara**

**Art. 117.** - (1) Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal, prevazuta la art. 109, este considerata munca suplimentara.

(2) Munca suplimentara nu poate fi efectuata fara acordul salariatului, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor unui accident.

**Art. 118.** - (1) La solicitarea angajatorului salariatii pot efectua munca suplimentara cu respectarea prevederilor art. 111 sau art. 112, dupa caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilita potrivit prevederilor art. 111 sau art. 112, dupa caz, este interzisa, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor unui accident. (O.U.G. nr. 65/2005)

**Art. 119.** - (1) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 30 de zile dupa efectuarea acesteia.

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

**Art. 120.** - (1) in cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila in termenul prevazut de art. 119 alin. (1) in luna urmatoare, munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu corespunzator duratei acesteia.

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

**Art. 121.** - Tinerii in varsta de pana la 18 ani nu pot presta munca suplimentara.

## SECTIUNEA 3

### **Munca de noapte**

**Art. 122.** - (1) Munca prestata intre orele 22,00 - 6,00 este considerata munca de noapte.

"(1<sup>1</sup>) Salariatul de noapte reprezinta, dupa caz:

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

b) salariatul care efectueaza munca de noapte in proportie de cel putin 30% din timpul sau lunar de lucru." (O.U.G. nr. 55/2006)

"(2) Durata normala a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depasi o medie de 8 ore pe zi, calculata pe o perioada de referinta de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul saptamanal." (O.U.G. nr. 55/2006)

"(2<sup>1</sup>) Durata normala a timpului de lucru, pentru salariatii de noapte a caror activitate se desfasoara in conditii speciale sau deosebite de munca, stabilite potrivit dispozitiilor legale, nu va depasi 8 ore pe parcursul oricarei perioade de 24 de ore, in care presteaza munca de noapte." (O.U.G. nr. 55/2006)

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

**"Art. 123. - Salariatii de noapte beneficiaza:**

- a) fie de program de lucru redus cu o ora fata de durata normala a zilei de munca, pentru zilele in care efectueaza cel putin 3 ore de munca de noapte, fara ca aceasta sa duca la scaderea salariului de baza;**
- b) fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de baza pentru fiecare ora de munca de noapte prestata." (O.U.G. nr. 55/2006)**

**"Art. 124. - (1) Salariatii care urmeaza sa desfasoare munca de noapte in conditiile art. 122 alin. (11) sunt supusi unui examen medical gratuit inainte de inceperea activitatii si dupa aceea, periodic." (O.U.G. nr. 55/2006)**

- (2) Conditii de efectuare a examenului medical si periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii si solidaritatii sociale si al ministrului sanatatii si familiei.
- (3) Salariatii care desfasoara munca de noapte si au probleme de sanatate recunoscute ca avand legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

**Art. 125. - (1) Tinerii care nu au implinit varsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte.**

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

#### SECTIUNEA 4

##### **Norma de munca**

**Art. 126. - Norma de munca exprima cantitatea de munca necesara pentru efectuarea operatiunilor sau lucrarilor de catre o persoana cu calificare corespunzatoare, care lucreaza cu intensitate normala, in conditiile unor procese tehnologice si de munca determinate. Norma de munca cuprinde timpul productiv, timpul pentru intreruperi impuse de desfasurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale in cadrul programului de munca.**

**Art. 127. - Norma de munca se exprima, in functie de caracteristicile procesului de productie sau de alte activitati ce se normeaza, sub forma de norme de timp, norme de productie, norme de personal, sfera de atributii sau sub alte forme corespunzatoare specificului fiecarei activitati.**

**Art. 128. - Normarea muncii se aplica tuturor categoriilor de salariatii.**

**Art. 129. - (1) Normele de munca se elaboreaza de catre angajator, conform normativelor in vigoare sau, in cazul in care nu exista normative, normele de munca se elaboreaza de catre angajator cu acordul sindicatului ori, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.**

**(1<sup>1</sup>) in cazul unui dezacord cu privire la normele de munca, partile vor apela la arbitrajul unui tert ales de comun acord. (O.U.G. nr. 65/2005)**

(2) in situatia in care normele de munca nu mai corespund conditiilor tehnice in care au fost adoptate sau nu asigura un grad complet de ocupare a timpului normal de munca, acestea vor fi supuse unei reexaminari.

(3) Procedura de reexaminare, precum si situatiile concrete in care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

## CAPITOLUL II

### Repausuri periodice

**"Art. 1291. - Perioada de repaus reprezinta orice perioada care nu este timp de munca." (O.U.G. nr. 55/2006)**

## SECTIUNEA 1

### Pauza de masa si repausul zilnic

**Art. 130. - (1)** In cazurile in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

(2) Tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de o pauza de masa de cel putin 30 de minute, in cazul in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 4 ore si jumătate.

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

**Art. 131. - (1)** Salariatii au dreptul intre doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

**"Art. 131<sup>1</sup>. - (1) Munca in schimburi reprezinta orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit caruia salariatii se succed unul pe altul la acelasi post de munca, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, si care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicand pentru salariat necesitatea realizarii unei activitati in intervale orare diferite in raport cu o perioada zilnica sau saptamanala, stabilita prin contractul individual de munca.**

**(2) Salariat in schimburi reprezinta orice salariat al carui program de lucru se inscrie in cadrul programului de munca in schimburi." (O.U.G. nr. 55/2006)**

## SECTIUNEA 2

### Repausul saptamanal

**Art. 132. - (1)** Repausul saptamanal se acorda in doua zile consecutive, de regula sambata si duminica.

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

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

**"(4) in situatii de exceptie zilele de repaus saptamanal sunt acordate cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca si cu acordul sindicatului sau, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor." (O.U.G. nr. 55/2006)**

(5) Salariatii al caror repaus saptamanal se acorda in conditiile alin. (4) au dreptul la dublul compensatiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).

**Art. 133.** - (1) in cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru inlaturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalatiilor sau cladirilor unitatii, repausul saptamanal poate fi suspendat pentru personalul necesar in vederea executarii acestor lucrari.

(2) Salariatii al caror repaus saptamanal a fost suspendat in conditiile alin. (1) au dreptul la dublul compensatiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).

### SECTIUNEA 3

#### **Sarbatorile legale**

**Art. 134.** - (1) Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt:

- 1 si 2 ianuarie;
- prima si a doua zi de Pasti;
- 1 mai;
- 1 decembrie;
- prima si a doua zi de Craciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

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

**Art. 135.** - Prin hotarare a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitatile sanitare si pentru cele de alimentatie publica, in scopul asigurarii asistentei sanitare si, respectiv, al aprovizionarii populatiei cu produse alimentare de stricta necesitate, a caror aplicare este obligatorie.

**Art. 136.** - Prevederile art. 134 nu se aplica in locurile de munca in care activitatea nu poate fi intrerupta datorita caracterului procesului de productie sau specificului activitatii.

**Art. 137.** - (1) Salariatilor care lucreaza in unitatile prevazute la art. 135, precum si la locurile de munca prevazute la art. 136 li se asigura compensarea cu timp liber corespunzator in urmatoarele 30 de zile.

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

**Art. 138.** - Prin contractul colectiv de munca aplicabil se pot stabili si alte zile libere.

### CAPITOLUL III

#### **Concediile**

### SECTIUNEA 1

#### **Concediul de odihna anual si alte concedii ale salariatilor**



**Art. 139.** - (1) Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.  
(2) Dreptul la concediu de odihna anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

**Art. 140.** - (1) Durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare.  
(2) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil, este prevazuta in contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.  
(3) Sarbatorile legale in care nu se lucreaza, precum si zilele libere platite stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil nu sunt incluse in durata concediului de odihna anual.  
(4) Durata concediului de odihna anual pentru salariatii cu contract individual de muncă cu timp partial se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat. **(Abrogat de O.U.G. nr. 65/2005)**

**Art. 141.** - (1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.  
(2) Prin exceptie de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului in anul urmator este permisa numai in cazurile expres prevazute de lege sau in cazurile prevazute in contractul colectiv de munca aplicabil.  
(3) Angajatorul este obligat sa acorde concediu, pana la sfarsitul anului urmator, tuturor salariatilor care intr-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihna la care aveau dreptul.  
(4) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

**Art. 142.** - Salariatii care lucreaza in conditii grele, periculoase sau vatamatoare, nevazatorii, alte persoane cu handicap si tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de cel putin 3 zile lucratoare.

**Art. 143.** - (1) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor, pentru programarile colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programarile individuale. Programarea se face pana la sfarsitul anului calendaristic pentru anul urmator.  
(2) Prin programarile colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de munca.  
(3) Prin programare individuala se poate stabili data efectuării concediului sau, dupa caz, perioada in care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioada care nu poate fi mai mare de 3 luni.  
(4) in cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) si (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel putin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.  
(5) in cazul in care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 15 zile lucratoare de concediu neintrerupt.

**Art. 144.** - Salariatul este obligat sa efectueze in natura concediul de odihna in perioada in care a fost programat, cu exceptia situatiilor expres prevazute de lege sau atunci cand, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

**Art. 145.** - (1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter

permanent convenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual de munca.

**(2) Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu. (O.U.G. nr. 65/2005)**

(3) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste de catre angajator cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu.

**Art. 146.** - (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca. in acest caz angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna.

**Art. 147.** - (1) in cazul unor evenimente familiale deosebite, salariatii au dreptul la zile libere platite, care nu se includ in durata concediului de odihna.

(2) Evenimentele familiale deosebite si numarul zilelor libere platite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

**Art. 148.** - (1) Pentru rezolvarea unor situatii personale salariatii au dreptul la concedii fara plata.

(2) Durata concediului fara plata se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

## SECTIUNEA 2

### **Concediile pentru formare profesionala**

**Art. 149.** - (1) Salariatii au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

**Art. 150.** - (1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acorda la solicitarea salariatului, pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, dupa caz, cu acordul reprezentantilor salariatilor si numai daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.

**Art. 151.** - (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

**Art. 152. - (1) in cazul in care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala in conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pana la 10 zile lucratoare sau de pana la 80 de ore. (O.U.G. nr. 65/2005)**

(2) In situatia prevazuta la alin. (1) indemnizatia de concediu va fi stabilita conform art. 145.

(3) Perioada in care salariatul beneficiaza de concediul platit prevazut la alin. (1) se stabileste de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu platit pentru formare profesionala va fi inaintata angajatorului in conditiile prevazute la art. 151 alin. (1).

**Art. 153. - Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva in ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decat salariul.**

---

## **TITLU IV - Salarizarea**

### **CAPITOLUL I**

#### **Dispozitii generale**

**Art. 154. - (1) Salariul reprezinta contraprestatia muncii depuse de salariat in baza contractului individual de munca.**

(2) Pentru munca prestata in baza contractului individual de munca fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat in bani.

(3) La stabilirea si la acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.

**Art. 155. - Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri.**

**Art. 156. - Salariile se platesc inaintea oricaror alte obligatii banesti ale angajatorilor.**

**Art. 157. - (1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/si colective intre angajator si salariat sau reprezentanti ai acestora.**

(2) Sistemul de salarizare a personalului din autoritatile si institutiile publice finantate integral sau in majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurarilor sociale de stat, bugetele locale si bugetele fondurilor speciale se stabileste prin lege, cu consultarea organizatiilor sindicale reprezentative.

**Art. 158. - (1) Salariul este confidential, angajatorul avand obligatia de a lua masurile necesare pentru asigurarea confidentialitatii.**

(2) in scopul promovarii intereselor si apararii drepturilor salariatilor, confidentialitatea salariilor nu poate fi opusa sindicatelor sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor, in stricta legatura cu interesele acestora si in relatia lor directa cu angajatorul.

## CAPITOLUL II

### Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata

**Art. 159.** - (1) Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata, corespunzator programului normal de munca, se stabileste prin hotarare a Guvernului, dupa consultarea sindicatelor si a patronatelor. in cazul in care programul normal de munca este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de baza minim brut orar se calculeaza prin raportarea salariului de baza minim brut pe tara la numarul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(2) Angajatorul nu poate negocia si stabili salarii de baza prin contractul individual de munca sub salariul de baza minim brut orar pe tara.

(3) Angajatorul este obligat sa garanteze in plata un salariu brut lunar cel putin egal cu salariul de baza minim brut pe tara. Aceste dispozitii se aplica si in cazul in care salariatul este prezent la lucru, in cadrul programului, dar nu poate sa isi desfasoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu exceptia grevei.

(4) Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata este adus la cunostinta salariatilor prin grija angajatorului.

**Art. 160.** - Pentru salariatii carora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de munca, le asigura hrana, cazare sau alte facilitati, suma in bani convenita pentru munca prestata nu poate fi mai mica decat salariul minim brut pe tara prevazut de lege.

## CAPITOLUL III

### Plata salariului

**Art. 161.** - (1) Salariul se plateste in bani cel putin o data pe luna, la data stabilita in contractul individual de munca, in contractul colectiv de munca aplicabil sau in regulamentul intern, dupa caz.

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament intr-un cont bancar, in cazul in care aceasta modalitate este prevazuta in contractul colectiv de munca aplicabil.

(3) Plata in natura a unei parti din salariu, in conditiile stabilite la art. 160, este posibila numai daca este prevazuta expres in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca.

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

**Art. 162.** - (1) Salariul se plateste direct titularului sau persoanei imputernicite de acesta.

(2) in caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate pana la data decesului sunt platite, in ordine, sotului supravietuitor, copiilor majori ai defunctului sau parintilor acestuia. Daca nu exista nici una dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt platite altor mostenitori, in conditiile dreptului comun.

**Art. 163.** - (1) Plata salariului se dovedeste prin semnarea statelor de plata, precum si prin orice alte documente justificative care demonstreaza efectuarea platii catre salariatul indreptatit.

(2) Statele de plata, precum si celelalte documente justificative se pastreaza si se arhiveaza de catre angajator in aceleasi conditii si termene ca in cazul actelor contabile, conform legii.

**Art. 164.** - (1) Nici o retenere din salariu nu poate fi operata, in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.

(2) Retinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decat daca datoria salariatului este scadenta, lichida si exigibila si a fost constatata ca atare printr-o hotarare judecatoreasca definitiva si irevocabila.

(3) In cazul pluralitatii de creditorii ai salariatului va fi respectata urmatoarea ordine:

- a) obligatiile de intretinere, conform Codului familiei;
- b) contributiile si impozitele datorate catre stat;
- c) daunele cauzate proprietatii publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

(4) Retinerile din salariu cumulate nu pot depasi in fiecare luna jumătate din salariul net.

**Art. 165.** - Acceptarea fara rezerve a unei parti din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata in astfel de situatii nu poate avea semnificatia unei renuntari din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin in integralitatea lor, potrivit dispozitiilor legale sau contractuale.

**Art. 166.** - (1) Dreptul la actiune cu privire la drepturile salariale, precum si cu privire la daunele rezultate din neexecutarea in totalitate sau in parte a obligatiilor privind plata salariilor se prescrie in termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(2) Termenul de prescriptie prevazut la alin. (1) este intrerupt in cazul in care intervine o recunoastere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivand din plata salariului.

#### CAPITOLUL IV

##### **Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale**

**Art. 167 - Constituirea si utilizarea fondului de garantare pentru plata creantelor salariale se vor reglementa prin lege speciala. (O.U.G. nr. 65/2005)**

Art. 168. - La constituirea si la utilizarea fondului de garantare pentru plata creantelor salariale se vor respecta urmatoarele principii:

- a) patrimoniul institutiilor de administrare a fondurilor trebuie sa fie independent de capitalul de exploatare al unitatilor si trebuie sa fie constituit astfel incat asupra acestuia sa nu poata fi pus sechestrul in cursul procedurii in caz de insolvabilitate;
- b) angajatorii trebuie sa contribuie la finantare in masura in care aceasta nu este acoperita integral de catre autoritatile publice;
- c) obligatia de plata a institutiilor de administrare a fondurilor va exista independent de indeplinirea obligatiei de contributie la finantare. **(Abrogat prin O.U.G. nr. 65/2005)**

#### CAPITOLUL V

##### **Protectia drepturilor salariatilor in cazul transferului intreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia**

**Art. 169.** - (1) Salariatii beneficiaza de protectia drepturilor lor in cazul in care se produce un transfer al intreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia catre un alt angajator, potrivit legii.

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

(3) Transferul intreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuala sau colectiva a salariatilor de catre cedent ori de catre cesionar.

**Art. 170.** - Cedentul si cesionarul au obligatia de a informa si de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor cu privire la implicatiile juridice, economice si sociale asupra salariatilor, decurgand din transferul dreptului de proprietate.

---

## TITLU V - Sanatatea si securitatea in munca

### CAPITOLUL I

#### Reguli generale

**Art. 171.** - (1) Angajatorul are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si sanatatii salariatilor. **(Abrogat prin O.U.G. nr. 65/2005)**

(2) Angajatorul are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca.

(3) Daca un angajator apeleaza la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu il exonereaza de raspundere in acest domeniu.

(4) Obligatiile salariatilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca nu pot aduce atingere responsabilitatii angajatorului.

(5) Masurile privind securitatea si sanatatea in munca nu pot sa determine, in nici un caz, obligatii financiare pentru salariati.

**Art. 172.** - (1) Dispozitiile prezentului titlu se completeaza cu dispozitiile legii speciale, ale contractelor colective de munca aplicabile, precum si cu normele si normativele de protectie a muncii.

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

a) masuri generale de protectie a muncii pentru prevenirea accidentelor de munca si a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) masuri de protectie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activitati;

c) masuri de protectie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispozitii referitoare la organizarea si functionarea unor organisme speciale de asigurare a securitatii si sanatatii in munca.

**Art. 173.** - (1) In cadrul propriilor responsabilitati angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia.

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

a) evitarea riscurilor;

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

**Art. 174.** - (1) Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanatatii si securitatii in munca.

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

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

**Art. 175.** - Angajatorul are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, in conditiile legii.

**Art. 176.** - (1) Angajatorul are obligatia sa organizeze instruirea angajatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

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

(3) Instruirea prevazuta la alin. (2) se realizeaza obligatoriu in cazul noilor angajati, al celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere mai mare de 6 luni. in toate aceste cazuri instruirea se efectueaza inainte de inceperea efectiva a activitatii.

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

**Art. 177.** - (1) Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel incat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.

(2) Angajatorul trebuie sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substantelor folosite in procesul muncii, in scopul asigurarii sanatatii si securitatii salariatilor.

(3) Angajatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de acordare a primului ajutor in caz de accidente de munca, pentru crearea conditiilor de preintampinare a incendiilor, precum si pentru evacuarea salariatilor in situatii speciale si in caz de pericol iminent.

**Art. 178.** - (1) Pentru asigurarea securitatii si sanatatii in munca institutia abilitata prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricarii, comercializarii, importului ori utilizarii cu orice titlu a substantelor si preparatelor periculoase pentru salariati.

(2) Inspectorul de munca poate, cu avizul medicului de medicina a muncii, sa impuna angajatorului sa solicite organismelor competente, contra cost, analize si expertize asupra unor produse, substante sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaste compozitia acestora si efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

## CAPITOLUL II

### **Comitetul de securitate si sanatate in munca**

**Art. 179.** - (1) La nivelul fiecarui angajator se constituie un comitet de securitate si sanatate in munca, cu scopul de a asigura implicarea salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziilor in domeniul protectiei muncii.

(2) Comitetul de securitate si sanatate in munca se constituie in cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat si cooperatist, inclusiv cu capital strain, care desfasoara activitati pe teritoriul Romaniei.

**Art. 180.** - (1) Comitetul de securitate si sanatate in munca se organizeaza la angajatorii persoane juridice la care sunt incadrati cel putin 50 de salariati.

(2) in cazul in care conditiile de munca sunt grele, vatamatoare sau periculoase, inspectorul de munca poate cere infiintarea acestor comitete si pentru angajatorii la care sunt incadrati mai putin de 50 de salariati.

(3) in cazul in care activitatea se desfasoara in unitati dispersate teritorial, se pot infiinta mai multe comitete de securitate si sanatate in munca. Numarul acestora se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil.

(4) Comitetul de securitate si sanatate in munca coordoneaza masurile de securitate si sanatate in munca si in cazul activitatilor care se desfasoara temporar, cu o durata mai mare de 3 luni.

(5) in situatia in care nu se impune constituirea comitetului de securitate si sanatate in munca, atributiile specifice ale acestuia vor fi indeplinite de responsabilul cu protectia muncii numit de angajator.

**Art. 181.** - **Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului de securitate si sanatate de munca sunt reglementate prin hotarare a Guvernului ( Legea 94/2007)**

## CAPITOLUL III

### **Protectia salariatilor prin servicii medicale**

**Art. 182.** - Angajatorii au obligatia sa asigure accesul salariatilor la serviciul medical de medicina a muncii.

**Art. 183.** - (1) Serviciul medical de medicina a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociatie patronala.

(2) Durata muncii prestate de medicul de medicina a muncii se calculeaza in functie de numarul de salariati ai angajatorului, potrivit legii.

**Art. 184.** - (1) Medicul de medicina a muncii este un salariat, atestat in profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de munca incheiat cu un angajator sau cu o asociatie patronala.

(2) Medicul de medicina a muncii este independent in exercitarea profesiei sale.



**Art. 185.** - (1) Sarcinile principale ale medicului de medicina a muncii constau in:

- a) prevenirea accidentelor de munca si a bolilor profesionale;
- b) supravegherea efectiva a conditiilor de igiena si sanatate in munca;
- c) asigurarea controlului medical al salariatilor atat la angajarea in munca, cat si pe durata executarii contractului individual de munca.

(2) in vederea realizarii sarcinilor ce ii revin medicul de medicina a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de munca sau a felului muncii unor salariati, determinata de starea de sanatate a acestora.

(3) Medicul de medicina a muncii este membru de drept in comitetul de securitate si sanatate in munca.

**Art. 186.** - (1) Medicul de medicina a muncii stabileste in fiecare an un program de activitate pentru imbunatatirea mediului de munca din punct de vedere al sanatatii in munca pentru fiecare angajator.

(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator si sunt supuse avizarii comitetului de securitate si sanatate in munca.

**Art. 187.** - Prin lege speciala vor fi reglementate atributiile specifice, modul de organizare a activitatii, organismele de control, precum si statutul profesional specific al medicilor de medicina a muncii.

---

## **TITLU VI - Formarea profesionala**

### **CAPITOLUL I**

#### **Dispozitii generale**

**Art. 188.** - (1) Formarea profesionala a salariatilor are urmatoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerintele postului sau ale locului de munca;
- b) obtinerea unei calificari profesionale;
- c) actualizarea cunostintelor si deprinderilor specifice postului si locului de munca si perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza;
- d) reconversia profesionala determinata de restructurari socioeconomice;
- e) dobandirea unor cunostinte avansate, a unor metode si procedee moderne, necesare pentru realizarea activitatilor profesionale;
- f) prevenirea riscului somajului;
- g) promovarea in munca si dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesionala si evaluarea cunostintelor se fac pe baza standardelor ocupationale.

**Art. 189.** - Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin urmatoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de catre angajator sau de catre furnizorii de servicii de formare profesionala din tara sau din strainatate;
- b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;
- c) stagii de practica si specializare in tara si in strainatate;
- d) ucenicie organizata la locul de munca;

- e) formare individualizata;
- f) alte forme de pregatire convenite intre angajator si salariat.

**Art. 190 - (1) Angajatorii au obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii, dupa cum urmeaza:**

- a) cel putin o data la 2 ani, daca au cel putin 21 de salariatii;**
- b) cel putin o data la 3 ani, daca au sub 21 de salariatii;**

**(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala, asigurata in conditiile alin. (1), se suporta de catre angajatori. (O.U.G. nr. 65/2005)**

**Art. 191. - (1) Angajatorul persoana juridica care are mai mult de 20 de salariatii elaboreaza anual si aplica planuri de formare profesionala, cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor.**

**(2) Planul de formare profesionala elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexa la contractul colectiv de munca incheiat la nivel de unitate. (O.U.G. nr. 65/2005)**

**(3) Salariatii au dreptul sa fie informati cu privire la continutul planului de formare profesionala.**

**Art. 192. - Formarea profesionala individualizata se stabileste de catre angajator impreuna cu salariatul in cauza, tinand seama de criteriile avute in vedere in cadrul planului anual de formare profesionala si de conditiile de desfasurare a activitatii la locul de munca. (Abrogat prin O.U.G. nr. 65/2005)**

**Art. 193 - (1) Participarea la formare profesionala poate avea loc la initiativa angajatorului sau la initiativa salariatului.**

**(2) Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala, inclusiv obligatiile contractuale ale salariatului in raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, se stabilesc prin acordul partilor si fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca. (O.U.G. nr. 65/2005)**

**Art. 194. - (1) in cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.**

**(2) in cazul in care, in conditiile prevazute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala presupune scoaterea partiala din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:**

**a) daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioada ce nu depaseste 25% din durata zilnica a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de salariul integral corespunzator postului si functiei detinute, cu toate indemnizatiile, sporurile si adaosurile la acesta;**

**b) daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioada mai mare de 25% din durata zilnica a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de baza si, dupa caz, de sporul de vechime.**

**(3) Daca participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesionala presupune scoaterea integrala din activitate, contractul individual de munca al salariatului respectiv se suspenda, acesta beneficiind de o indemnizatie platita de angajator, prevazuta in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul**

individual de munca, dupa caz.

(4) Pe perioada suspendarii contractului individual de munca in conditiile prevazute la alin. (3), salariatul beneficiaza de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiul de cotizare in sistemul asigurarilor sociale de stat.

**Art. 195.** - (1) Salariatii care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesionala mai mare de 60 de zile in conditiile art. 194 alin. (2) lit. b) si alin. (3) nu pot avea initiativa incetarii contractului individual de munca o perioada de cel putin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesionala.

(2) Durata obligatiei salariatului de a presta munca in favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, precum si orice alte aspecte in legatura cu obligatiile salariatului, ulterioare formarii profesionale, se stabilesc prin act aditional la contractul individual de munca.

(3) Nerespectarea de catre salariat a dispozitiei prevazute la alin. (1) determina obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregatirea sa profesionala, proportional cu perioada nelucrata din perioada stabilita conform actului aditional la contractul individual de munca.

(4) Obligatia prevazuta la alin. (3) revine si salariatilor care au fost concediati in perioada stabilita prin actul aditional, pentru motive disciplinare, sau al caror contract individual de munca a incetat ca urmare a arestarii preventive pentru o perioada mai mare de 60 de zile, a condamnarii printr-o hotarare judecatoreasca definitiva pentru o infractiune in legatura cu munca lor, precum si in cazul in care instanta penala a pronuntat interdictia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

**Art. 196.** - (1) in cazul in care salariatul este cel care are initiativa participarii la o forma de pregatire profesionala cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, impreuna cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulata de salariat potrivit alin. (1), in termen de 15 zile de la primirea solicitarii. Totodata angajatorul va decide cu privire la conditiile in care va permite salariatului participarea la forma de pregatire profesionala, inclusiv daca va suporta in totalitate sau in parte costul ocazionat de aceasta.

**Art. 197.** - Salariatii care au incheiat un act aditional la contractul individual de munca cu privire la formarea profesionala pot primi in afara salariului corespunzator locului de munca si alte avantaje in natura pentru formarea profesionala.

## CAPITOLUL II

### **Contracte speciale de formare profesionala organizata de angajator**

**Art. 198.** - Sunt considerate contracte speciale de formare profesionala contractul de calificare profesionala si contractul de adaptare profesionala.

**Art. 199.** - (1) Contractul de calificare profesionala este cel in baza caruia salariatul se obliga sa urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobandirea unei calificari profesionale.

(2) Pot incheia contracte de calificare profesionala salariatii cu varsta minima de 16 ani impliniti, care nu au dobandit o calificare sau au dobandit o calificare ce nu le permite mentinerea locului de munca la

acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesionala se incheie pentru o durata cuprinsa intre 6 luni si 2 ani.

**Art. 200.** - (1) Pot incheia contracte de calificare profesionala numai angajatorii autorizati in acest sens de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale si de Ministerul Educatiei si Cercetarii.

(2) Procedura de autorizare, precum si modul de atestare a calificarii profesionale se stabilesc prin lege speciala.

**Art. 201.** - (1) Contractul de adaptare profesionala se incheie in vederea adaptarii salariatilor debutanti la o functie noua, la un loc de munca nou sau in cadrul unui colectiv nou.

(2) Contractul de adaptare profesionala se incheie o data cu incheierea contractului individual de munca sau, dupa caz, la debutul salariatului in functia noua, la locul de munca nou sau in colectiul nou, in conditiile legii.

**Art. 202.** - (1) Contractul de adaptare profesionala este un contract incheiat pe durata determinata, ce nu poate fi mai mare de un an.

(2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesionala salariatul poate fi supus unei evaluari in vederea stabilirii masurii in care acesta poate face fata functiei noi, locului de munca nou sau colectiului nou in care urmeaza sa presteze munca.

**Art. 203.** - (1) Formarea profesionala la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de catre un formator.

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

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

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

**Art. 204.** - (1) Formatorul are obligatia de a primi, de a ajuta, de a informa si de a indruma salariatul pe durata contractului special de formare profesionala si de a supraveghea indeplinirea atributiilor de serviciu corespunzatoare postului ocupat de salariatul in formare.

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

### CAPITOLUL III

#### **Contractul de ucenicie la locul de munca**

**Art. 205 - (1) Ucenicia la locul de munca se organizeaza in baza contractului de ucenicie.**

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

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

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

**(3) Contractul de ucenicie la locul de munca se incheie pe durata determinata. (O.U.G. nr. 65/2005)**

Art. 206. - Contractul de ucenicie la locul de munca se incheie de catre angajatorul autorizat de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale. **(Abrogat prin O.U.G. nr. 65/2005)**

**Art. 207 - (1) Persoana incadrata in munca in baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic. (2) Ucenicul beneficiaza de dispozitiile aplicabile celorlalti salariatii, in masura in care ele nu sunt contrare celor specifice statutului sau (O.U.G. nr. 65/2005)**

**Art. 208.** - Timpul necesar ucenicului pentru participarea la activitati teoretice ce tin de pregatirea sa profesionala este inclus in programul normal de munca.

**Art. 209.** - In cazul ucenicilor se interzic:

- a) munca prestata in conditii grele, vatamatoare sau periculoase;
- b) munca suplimentara;
- c) munca de noapte.

**Art. 210.** - Contractul de ucenicie la locul de munca va cuprinde, in afara dispozitiilor obligatorii prevazute in contractul individual de munca, urmatoarele:

- a) precizarea persoanei care urmeaza sa se ocupe de pregatirea ucenicului, denumita maistru de ucenicie, si calificarea acesteia;
- b) durata necesara pentru obtinerea calificarii in meseria respectiva;
- c) avantajele in natura acordate ucenicului in vederea calificarii profesionale.

**Art. 211.** - (1) Maistrul de ucenicie este salariat al angajatorului, atestat pentru pregatirea ucenicilor. (2) Maistrul de ucenicie este atestat de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale.

**Art. 212.** - (1) Aptitudinile ucenicului de a presta meseria pentru care este pregatit prin contractul de ucenicie la locul de munca fac obiectul unei verificari finale organizate de angajator.

(2) Salariatii a caror formare profesionala a facut obiectul unui contract de ucenicie la locul de munca nu vor putea fi obligati la suportarea cheltuielilor de formare facute de angajator. (Abrogat prin O.U.G. nr. 65/2005)

**Art. 213.** - **Organizarea, desfasurarea si controlul activitatii de ucenicie se reglementeaza prin lege speciala. (O.U.G. nr. 65/2005)**

---

## **TITLU VII - Dialogul social**

### **CAPITOLUL I**

#### **Dispozitii generale**

**Art. 214.** - Pentru asigurarea climatului de stabilitate si pace sociala, prin lege sunt reglementate modalitatile de consultari si dialog permanent intre partenerii sociali.

**Art. 215.** - Consiliul Economic si Social este institutie publica de interes national, tripartita, autonoma, constituita in scopul realizarii dialogului social la nivel national.

**Art. 216.** - in cadrul ministerelor si prefecturilor functioneaza, in conditiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, intre administratia publica, syndicate si patronat.

## CAPITOLUL II

### Syndicatele

**Art. 217.** - (1) Syndicatele sunt persoane juridice independente, fara scop patrimonial, constituite in scopul apararii si promovarii drepturilor colective si individuale, precum si a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale si sportive ale membrilor lor.

(2) Conditiiile si procedura de dobandire a personalitatii juridice de catre organizatiile syndicale se reglementeaza prin lege speciala.

(3) Organizatiile syndicale au dreptul de a-si reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere si gestiune, cu conditia ca statutele sa fie adoptate printr-o procedura democratica, in conditiile legii.

**Art. 218.** - Syndicatele participa prin reprezentantii proprii, in conditiile legii, la negocierea si incheierea contractelor colective de munca, la tratative sau acorduri cu autoritatile publice si cu patronatele, precum si in structurile specifice dialogului social.

**Art. 219.** - Syndicatele se pot asocia in mod liber, in conditiile legii, in federatii, confederatii sau uniuni teritoriale.

**Art. 220.** - Exercitiul dreptului syndical al salariatilor este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor si libertatilor garantate prin Constitutie si in conformitate cu dispozitiile prezentului cod si ale legilor speciale.

**Art. 221.** - (1) Este interzisa orice interventie a autoritatilor publice de natura a limita drepturile syndicale sau a le impiedica exercitarea lor legala.

(2) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerinta al patronilor sau al organizatiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentantii sau membrii lor, in constituirea organizatiilor syndicale sau in exercitarea drepturilor lor.

**Art. 222.** - La cererea membrilor lor, syndicatele pot sa ii reprezinte pe acestia in cadrul conflictelor de drepturi.

**Art. 223.** - (1) Reprezentantilor alesi in organele de conducere ale syndicatelor li se asigura protectia legii contra oricaror forme de conditionare, constrangere sau limitare a exercitarii functiilor lor.

(2) Pe toata durata exercitarii mandatului, precum si pe o perioada de 2 ani de la incetarea acestuia reprezentantii alesi in organele de conducere ale syndicatelor nu pot fi concediati pentru motive care nu tin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesionala sau pentru motive ce tin de indeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariatii din unitate.

(3) Alte masuri de protectie a celor alesi in organele de conducere ale sindicatelor sunt prevazute in legi speciale si in contractul colectiv de munca aplicabil.

### CAPITOLUL III

#### **Reprezentantii salariatilor**

**Art. 224.** - (1) La angajatorii la care sunt incadrati mai mult de 20 de salariatii si daca nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate si aparate de reprezentantii lor, alesi si mandatati special in acest scop.

(2) Reprezentantii salariatilor sunt alesi in cadrul adunarii generale a salariatilor, cu votul a cel putin jumatate din numarul total al salariatilor.

(3) Reprezentantii salariatilor nu pot sa desfasoare activitati ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

**Art. 225.** - (1) Pot fi alesi ca reprezentanti ai salariatilor salariatii care au implinit varsta de 21 de ani si care au lucrat la angajator cel putin un an fara intrerupere.

(2) Conditia vechimii prevazute la alin. (1) nu este necesara in cazul alegerii reprezentantilor salariatilor la angajatorii nou-infiintati.

(3) Numarul de reprezentanti alesi ai salariatilor se stabileste de comun acord cu angajatorul, in raport cu numarul de salariatii ai acestuia.

(4) Durata mandatului reprezentantilor salariatilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

**Art. 226.** - Reprezentantii salariatilor au urmatoarele atributii principale:

- a) sa urmareasca respectarea drepturilor salariatilor, in conformitate cu legislatia in vigoare, cu contractul colectiv de munca aplicabil, cu contractele individuale de munca si cu regulamentul intern;
- b) sa participe la elaborarea regulamentului intern;
- c) sa promoveze interesele salariatilor referitoare la salariu, conditii de munca, timp de munca si timp de odihna, stabilitate in munca, precum si orice alte interese profesionale, economice si sociale legate de relatiile de munca;
- d) sa sesizeze inspectoratul de munca cu privire la nerespectarea dispozitiilor legale si ale contractului colectiv de munca aplicabil.

**Art. 227.** - Atributiile reprezentantilor salariatilor, modul de indeplinire a acestora, precum si durata si limitele mandatului lor se stabilesc in cadrul adunarii generale a salariatilor, in conditiile legii.

**Art. 228.** - Timpul alocat reprezentantilor salariatilor in vederea indeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe luna si se considera timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzator.

**Art. 229.** - Pe toata durata exercitarii mandatului reprezentantii salariatilor nu pot fi concediati pentru motive care nu tin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesionala sau pentru motive ce tin de indeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariatii.

### CAPITOLUL IV

#### **Patronatul**

**Art. 230.** - Patronul, denumit in prezentul cod angajator, este persoana juridica inmatriculata sau persoana fizica autorizata potrivit legii, care administreaza si utilizeaza capitalul, indiferent de natura acestuia, in scopul obtinerii de profit in conditii de concurenta, si care angajeaza munca salariata.

**Art. 231.** - (1) Patronatele sunt organizatii ale patronilor, autonome, fara caracter politic, infiintate ca persoane juridice de drept privat, fara scop patrimonial.  
(2) Patronatele se pot constitui in uniuni, federatii, confederatii patronale sau in alte structuri asociative.

**Art. 232.** - (1) Patronatele reprezinta, sustin si apara interesele membrilor lor in relatiile cu autoritatile publice, cu sindicatele si cu alte persoane juridice si fizice, in raport cu obiectul si scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute si in acord cu prevederile legii.  
(2) La cererea membrilor lor, patronatele ii pot reprezenta pe acestia in cazul conflictelor de drepturi.

**Art. 233.** - Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigura protectia legii contra oricaror forme de discriminare, conditionare, constrangere sau limitare a exercitarii functiilor lor.

**Art. 234.** - Patronatele sunt parteneri sociali in relatiile colective de munca, participand, prin reprezentanti proprii, la negocierea si incheierea contractelor colective de munca, la tratative si acorduri cu autoritatile publice si cu sindicatele, precum si in structurile specifice dialogului social.

**Art. 235.** - (1) Constituirea si functionarea asociatiilor patronale, precum si exercitarea drepturilor si obligatiilor acestora sunt reglementate prin lege.  
(2) Este interzisa orice interventie a autoritatilor publice de natura a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le impiedica exercitarea legala.  
(3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerinta al salariatilor sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentantii lor sau prin membrii sindicatului, dupa caz, in constituirea asociatiilor patronale sau in exercitarea drepturilor lor.

---

## **TITLU VIII - Contractele colective de munca**

**Art. 236.** - (1) Contractul colectiv de munca este conventia incheiata in forma scrisa intre angajator sau organizatia patronala, de o parte, si salariati, reprezentati prin sindicate ori in alt mod prevazut de lege, de cealalta parte, prin care se stabilesc clauze privind conditiile de munca, salarizarea, precum si alte drepturi si obligatii ce decurg din raporturile de munca.  
(2) Negocierea colectiva este obligatorie, cu exceptia cazului in care angajatorul are incadrati mai putin de 21 de salariati.  
(3) La negocierea clauzelor si la incheierea contractelor colective de munca partile sunt egale si libere.  
(4) Contractele colective de munca, incheiate cu respectarea dispozitiilor legale constituie legea partilor.

**Art. 237.** - Partile, reprezentarea acestora si procedura de negociere si de incheiere a contractelor colective de munca sunt stabilite potrivit legii.



**Art. 238.** - (1) Contractele colective de munca nu pot contine clauze care sa stabileasca drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de munca incheiate la nivel superior.

(2) Contractele individuale de munca nu pot contine clauze care sa stabileasca drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de munca.

(3) La incheierea contractului colectiv de munca prevederile legale referitoare la drepturile salariatilor au un caracter minimal.

**Art. 239.** - Prevederile contractului colectiv de munca produc efecte pentru toti salariatii, indiferent de data angajarii sau de afilierea lor la o organizatie sindicala.

**Art. 240.** - (1) Contractele colective de munca se pot incheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate si la nivel national.

(2) Contractele colective de munca se pot incheia si la nivelul unor grupuri de angajatori, denumite in continuare grupuri de angajatori.

**Art. 241.** - (1) Clauzele contractelor colective de munca produc efecte dupa cum urmeaza:

a) pentru toti salariatii angajatorului, in cazul contractelor colective de munca incheiate la acest nivel;

b) pentru toti salariatii incadrati la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a incheiat contractul colectiv de munca la acest nivel;

c) pentru toti salariatii incadrati la toti angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a incheiat contractul colectiv de munca la acest nivel;

d) pentru toti salariatii incadrati la toti angajatorii din tara, in cazul contractului colectiv de munca la nivel national.

(2) La fiecare dintre nivelurile prevazute la art. 240 se incheie un singur contract colectiv de munca.

**Art. 242.** - Contractul colectiv de munca se incheie pe o perioada determinata, care nu poate fi mai mica de 12 luni, sau pe durata unei lucrari determinate.

**Art. 243.** - (1) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru parti.

(2) Neindeplinirea obligatiilor asumate prin contractul colectiv de munca atrage raspunderea partilor care se fac vinovate de aceasta.

**Art. 244.** - Clauzele contractului colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executarii lui, in conditiile legii, ori de cate ori partile convin acest lucru.

**Art. 245.** - Contractul colectiv de munca inceteaza:

a) la implinirea termenului sau la terminarea lucrarii pentru care a fost incheiat, daca partile nu convin prelungirea aplicarii acestuia;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului;

c) prin acordul partilor.

**Art. 246.** - Aplicarea contractului colectiv de munca poate fi suspendata prin acordul de vointa al partilor ori in caz de forta majora.

**Art. 247.** - in cazul in care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramura nu exista contract colectiv de munca, se aplica contractul colectiv de munca incheiat la nivel superior.

---

## **TITLU IX - Conflictele de munca**

### **CAPITOLUL I**

#### **Dispozitii generale**

**Art. 248.** - (1) Conflictul de munca reprezinta orice dezacord intervenit intre partenerii sociali, in raporturile de munca.

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

(3) Conflictele de munca ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau indeplinirea unor obligatii decurgand din legi ori din alte acte normative, precum si din contractele colective sau individuale de munca sunt conflicte referitoare la drepturile salariatilor, denumite conflicte de drepturi.

**Art. 249.** - Procedura de solutionare a conflictelor de munca se stabileste prin lege speciala.

### **CAPITOLUL II**

#### **Greva**

**Art. 250.** - Salariatii au dreptul la greva pentru apararea intereselor profesionale, economice si sociale.

**Art. 251.** - (1) Greva reprezinta incetarea voluntara si colectiva a lucrului de catre salariatii.

(2) Participarea salariatilor la greva este libera. Nici un salariat nu poate fi constrans sa participe sau sa nu participe la o greva.

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

**Art. 252.** - Participarea la greva, precum si organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezinta o incalcare a obligatiilor salariatilor si nu pot avea drept consecinta sanctionarea disciplinara a salariatilor grevisti sau a organizatorilor grevei.

**Art. 253.** - Modul de exercitare a dreptului de greva, organizarea, declansarea si desfasurarea grevei, procedurile prealabile declansarii grevei, suspendarea si incetarea grevei, precum si orice alte aspecte legate de greva se reglementeaza prin lege speciala.

---

## **TITLU X - Inspectia muncii**

**Art. 254.** - Aplicarea reglementarilor generale si speciale in domeniul relatiilor de munca, securitatii si sanatatii in munca este supusa controlului Inspectiei Muncii, ca organism specializat al administratiei publice centrale, cu personalitate juridica, in subordinea Ministerului Muncii si Solidaritatii Sociale.

**Art. 255.** - Inspectia Muncii are in subordine inspectorate teritoriale de munca, organizate in fiecare judet si in municipiul Bucuresti.

**Art. 256.** - Infiintarea si organizarea Inspectiei Muncii sunt reglementate prin lege speciala.

---

## **TITLU XI - Raspunderea juridica**

### **CAPITOLUL I**

#### **Regulamentul intern**

**Art. 257.** - Regulamentul intern se intocmeste de catre angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentantilor salariatilor, dupa caz.

**Art. 258.** - Regulamentul intern cuprinde cel putin urmatoarele categorii de dispozitii:

- a) reguli privind protectia, igiena si securitatea in munca in cadrul unitatii;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii;
- c) drepturile si obligatiile angajatorului si al salariatilor;
- d) procedura de solutionare a cererilor sau reclamatiilor individuale ale salariatilor;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii in unitate;
- f) abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinara;
- h) modalitatile de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale specifice.

**Art. 259.** - (1) Regulamentul intern se aduce la cunostinta salariatilor prin grija angajatorului si isi produce efectele fata de salariatii din momentul incunostintarii acestora.

(2) Obligatia de informare a salariatilor cu privire la continutul regulamentului intern trebuie indeplinita de angajator.

(3) Modul concret de informare a fiecarui salariat cu privire la continutul regulamentului intern se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, dupa caz, prin continutul regulamentului intern.

(4) Regulamentul intern se afiseaza la sediul angajatorului.

**Art. 260.** - Orice modificare ce intervine in continutul regulamentului intern este supusa procedurilor de informare prevazute la art. 259.

**Art. 261.** - (1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozitiile regulamentului intern, in masura in care face dovada incalcarii unui drept al sau.

(2) Controlul legalitatii dispozitiilor cuprinse in regulamentul intern este de competenta instantelor judecatoresti, care pot fi sesizate in termen de 30 de zile de la data comunicarii de catre angajator a modului de solutionare a sesizarii formulate potrivit alin. (1).

**Art. 262.** - (1) Intocmirea regulamentului intern la nivelul fiecarui angajator se realizeaza in termen de 60 de zile de la data intrarii in vigoare a prezentului cod.

(2) In cazul angajatorilor infiintati dupa intrarea in vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevazut la alin. (1) incepe sa curga de la data dobandirii personalitatii juridice.

## CAPITOLUL II

### Raspunderea disciplinara

**Art. 263.** - (1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, avand dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor sai ori de cate ori constata ca acestia au savarsit o abatere disciplinara.

(2) Abaterea disciplinara este o fapta in legatura cu munca si care consta intr-o actiune sau inactiune savarsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta a incalcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.

**Art. 264.** - (1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul in cazul in care salariatul savarseste o abatere disciplinara sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) suspendarea contractului individual de munca pentru o perioada ce nu poate depasi 10 zile lucratoare;
- c) retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei in care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;
- d) reducerea salariului de baza pe o durata de 1-3 luni cu 5-10 %;
- e) reducerea salariului de baza si/sau, dupa caz, si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10 %;
- f) desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.

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

**Art. 265.** - (1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

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

**Art. 266.** - Angajatorul stabileste sanctiunea disciplinara aplicabila in raport cu gravitatea abaterii disciplinare savarsite de salariat, avandu-se in vedere urmatoarele:

- a) imprejurarile in care fapta a fost savarsita;
- b) gradul de vinovatie a salariatului;
- c) consecintele abaterii disciplinare;

- d) comportarea generala in serviciu a salariatului;
- e) eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta.

**Art. 267.** - (1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nici o masura, cu exceptia celei prevazute la art. 264 alin.

(1) lit. a), nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

(2) in vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat in scris de persoana imputernicita de catre angajator sa realizeze cercetarea, precizandu-se obiectul, data, ora si locul intrevederii.

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

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

**Art. 268.** - (1) Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.

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

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;

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

c) motivele pentru care au fost inlaturate apararile formulate de salariat in timpul cercetarii disciplinare prealabile sau motivele pentru care, in conditiile prevazute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuata cercetarea;

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

e) termenul in care sanctiunea poate fi contestata;

f) instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata.

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

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

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

### CAPITOLUL III

#### Raspunderea patrimoniala

**Art. 269.** - "(1) Angajatorul este obligat, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, sa il despagubeasca pe salariat in situatia in care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului in timpul indeplinirii obligatiilor de serviciu sau legatura cu serviciul." (Legea 237/2007)

(2) In cazul in care angajatorul refuza sa il despagubeasca pe salariat, acesta se poate adresa cu plangere instantelor judecatoresti competente.

(3) Angajatorul care a platit despagubirea isi va recupera suma aferenta de la salariatul vinovat de producerea pagubei, in conditiile art. 270 si urmatoarele.

**Art. 270.** - (1) Salariatii raspund patrimonial, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina si in legatura cu munca lor.

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

**Art. 271.** - (1) Cand paguba a fost produsa de mai multi salariatii, cuantumul raspunderii fiecaruia se stabileste in raport cu masura in care a contribuit la producerea ei.

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

**Art. 272.** - (1) Salariatul care a incasat de la angajator o suma nedatorata este obligat sa o restituie.

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

**Art. 273.** - (1) Suma stabilita pentru acoperirea daunelor se retine in rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei in cauza din partea angajatorului la care este incadrata in munca.

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

**Art. 274.** - (1) In cazul in care contractul individual de munca inceteaza inainte ca salariatul sa il fi despagubit pe angajator si cel in cauza se incadreaza la un alt angajator ori devine functionar public, retinerile din salariu se fac de catre noul angajator sau noua institutie ori autoritate publica, dupa caz, pe baza titlului executoriu transmis in acest scop de catre angajatorul pagubit.

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

**Art. 275.** - in cazul in care acoperirea prejudiciului prin retineri lunare din salariu nu se poate face intr-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rata de retineri, angajatorul se poate adresa executorului judecatoresc in conditiile Codului de procedura civila.

#### CAPITOLUL IV

##### **Raspunderea contraventionala**

**Art. 276.** - (1) Constituie contraventie si se sanctioneaza astfel urmatoarele fapte:

a) nerespectarea dispozitiilor privind garantarea in plata a salariului minim brut pe tara, cu amenda de la 3.000.0000 300 lei la 20.000.000 **2.000 lei**;

- b) incalcarea de catre angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amenda de la 3.000.000 **300 lei** la 10.000.000 **1.000 lei**;
- c) impiedicarea sau obligarea, prin amenintari ori prin violente, a unui salariat sau a unui grup de salariati sa participe la greva ori sa munceasca in timpul grevei, cu amenda de la 15.000.000 **1.500 lei** la 30.000.000 **3.000 lei**;
- d) stipularea in contractul individual de munca a unor clauze contrare dispozitiilor legale, cu amenda de la 20.000.000 2.000 lei la 50.000.000 5.000 lei;**
- e) primirea la munca a persoanelor fara incheierea unui contract individual de munca, potrivit art. 16 alin. (1), cu amenda de la 15.000.000 1.500 lei la 20.000.000 2.000 lei pentru fiecare persoana identificata, fara a depasi valoarea cumulata de 1 miliard 100.000 lei. (O.U.G. nr. 65/2005)**
- f) incalcarea de catre angajator a prevederilor art. 134 si 137, cu amenda de la 50.000.000 **5.000 lei** la 100.000.000 **10.000 lei**;
- g) incalcarea obligatiei prevazute la art. 135, cu amenda de la 100.000.000 **5.000 lei** la 200.000.000 **2.000 lei**.
- h) nerespectarea dispozitiilor privind munca suplimentara, cu amenda de la 15.000.000 1.500 lei la 30.000.000 3.000 lei;**
- i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului saptamanal, cu amenda de la 15.000.000 1.500 lei la 30.000.000 3.000 lei;**
- j) neacordarea indemnizatiei prevazuta la art. 53 alin. (1), in cazul in care angajatorul isi intrerupe temporar activitatea cu mentinerea raporturilor de munca, cu amenda de la 15.000.000 1.500 lei la 50.000.000 5.000 lei;**
- k) incalcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amenda de la 15.000.000 1.500 lei la 30.000.000 3.000 lei. (Legea nr. 371/2005)**
- (2) Constatarea contraveniilor si aplicarea sanctiunilor se fac de catre inspectorii de munca.
- (3) Contraveniilor prevazute la alin. (1) li se aplica dispozitiile legislatiei in vigoare.

## CAPITOLUL V

### Raspunderea penala

**Art. 277.** - Neexecutarea unei hotarari judecatoresti definitive privind plata salariilor in termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de catre partea interesata constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 3 la 6 luni sau cu amenda.

**Art. 278.** - Neexecutarea unei hotarari judecatoresti definitive privind reintegrarea in munca a unui salariat constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amenda.

**Art. 279.** - (1) in cazul infractiunilor prevazute la art. 277 si 278 actiunea penala se pune in miscare la plangerea persoanei vatamate.

(2) impacarea partilor inlatura raspunderea penala.

**Art. 280.** - Nedepunerea de catre angajator, in termen de 15 zile, in conturile stabilite, a sumelor incasate de la salariati cu titlu de contributie datorata catre sistemul public de asigurari sociale, catre

bugetul asigurarilor pentru somaj ori catre bugetul asigurarilor sociale de sanatate constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 3 la 6 luni sau cu amenda.

**Art. 280<sup>1</sup> - incadrarea in munca a minorilor cu nerespectarea conditiilor legale de varsta sau folosirea acestora pentru prestarea unor activitati cu incalcarea prevederilor legale referitoare la regimul de munca al minorilor constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 1 la 3 ani. (O.U.G. nr. 65/2005)**

---

## TITLU XII - Jurisdictia muncii

### CAPITOLUL I

#### Dispozitii generale

**Art. 281.** - Jurisdictia muncii are ca obiect solutionarea conflictelor de munca cu privire la incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractelor individuale sau, dupa caz, colective de munca prevazute de prezentul cod, precum si a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.

**Art. 282.** - Pot fi parti in conflictele de munca:

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

**Art. 283.** - (1) Cererile in vederea solutionarii unui conflict de munca pot fi formulate:

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

(2) in toate situatiile, altele decat cele prevazute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nasterii dreptului.



## CAPITOLUL II

### Competenta materiala si teritoriala

**Art. 284.** - (1) Judecarea conflictelor de munca este de competenta instantelor stabilite conform Codului de procedura civila.

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

## CAPITOLUL III

### Reguli speciale de procedura

**Art. 285.** - Cauzele prevazute la art. 281 sunt scutite de taxa judiciara de timbru si de timbrul judiciar.

**Art. 286.** - (1) Cererile referitoare la solutionarea conflictelor de munca se judeca in regim de urgenta.

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

(3) Procedura de citare a partilor se considera legal indeplinita daca se realizeaza cu cel putin 24 de ore inainte de termenul de judecata.

**Art. 287.** - Sarcina probei in conflictele de munca revine angajatorului, acesta fiind obligat sa depuna dovezile in apararea sa pana la prima zi de infatisare.

**Art. 288.** - Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgenta, instanta fiind in drept sa decada din beneficiul probei admise partea care intarzie in mod nejustificat administrarea acesteia.

**Art. 289.** - Hotararile pronuntate in fond sunt definitive si executorii de drept.

**Art. 290.** - Procedura de solutionare a conflictelor de munca se reglementeaza prin lege speciala.

**Art. 291.** - Dispozitiile prezentului titlu se completeaza cu prevederile Codului de procedura civila.

---

## TITLU XIII - Dispozitii tranzitorii si finale

**Art. 292.** - Potrivit obligatiilor internationale asumate de Romania, legislatia muncii va fi armonizata permanent cu normele Uniunii Europene, cu conventiile si recomandari Organizatiei Internationale a Muncii, cu normele dreptului international al muncii.

**Art. 293.** - Romania va realiza transpunerea, pana la data aderarii la Uniunea Europeana, in legislatia nationala a dispozitiilor comunitare privind comitetul european de intreprindere in unitatile de dimensiune comunitara, pe masura aparitiei si dezvoltarii in economie a unor astfel de intreprinderi, precum si pe cele privind detasarea salariatilor in cadrul furnizarii de servicii.

**Art. 294.** - in sensul prezentului cod, prin salariatii cu functie de conducere se intelege administratorii-salariatii, inclusiv presedintele consiliului de administratie daca este si salariat, directorii generali si directorii, directorii generali adjuncti si directorii adjuncti, sefii compartimentelor de munca - divizii,

departamente, sectii, ateliere, servicii, birouri -, precum si asimilatii lor stabiliti potrivit legii sau prin contractele colective de munca ori, dupa caz, prin regulamentul intern.

**Art. 295.** - (1) Dispozitiile prezentului cod se intregesc cu celelalte dispozitii cuprinse in legislatia muncii si, in masura in care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de munca prevazute de prezentul cod, cu dispozitiile legislatiei civile.

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

**"Art. 296. - (1) Vechimea in munca stabilita pana la data de 31 decembrie 2008 se probeaza cu carnetul de munca.**

**(2) Dupa data abrogarii Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de munca, cu modificarile ulterioare, vechimea in munca stabilita pana la data de 31 decembrie 2008 se reconstituie, la cererea persoanei care nu poseda carnet de munca, de catre instanta judecatoreasca competenta sa solutioneze conflictele de munca, pe baza inscrisurilor sau a altor probe din care sa rezulte existenta raporturilor de munca. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogarii Decretului nr. 92/1976, cu modificarile ulterioare, se vor solutiona potrivit dispozitiilor acestui act normativ.**

**(3) Angajatorii care pastreaza si completeaza carnetele de munca le vor elibera titularilor in mod esalonat, pana la data de 30 iunie 2009, pe baza de proces-verbal individual de predare-primire.**

**(4) Inspectoratele teritoriale de munca ce detin carnetele de munca ale salariatilor le vor elibera pana la data prevazuta la alin. (3), in conditiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, solidaritatii sociale si familiei." (O.U.G. nr. 55/2006)**

**Art. 297.** - Pe data intrarii in vigoare a prezentului cod cauzele privind conflicte de munca aflate pe rolul tribunalelor se judeca in continuare potrivit dispozitiilor procesuale aplicabile la data sesizarii instantelor.

**Art. 298.** - (1) Prezentul cod intra in vigoare la data de 1 martie 2003.

(2) Pe data intrarii in vigoare a prezentului cod se abroga:

- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. 10/1972, publicata in Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 1/1970 - Legea organizarii si disciplinei muncii in unitatile socialiste de stat, publicata in Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Decretul nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obstesc, publicat in Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;
- Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariatilor in functie de competenta, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;
- Legea nr. 2/1991 privind cumulul de functii, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;
- Legea salarizarii nr. 14/1991, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificarile si completarile ulterioare;

- Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihna si alte concedii ale salariatilor, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;
- Legea nr. 68/1993 privind garantarea in plata a salariului minim, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;
- Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sarbatoare legala in care nu se lucreaza, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificarile si completarile ulterioare;
- art. 34 si 35 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de munca, republicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998;
- orice alte dispozitii contrare.

**"(3) Pe data de 1 ianuarie 2009 se abroga dispozitiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de munca, publicat in Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificarile ulterioare."**  
(O.U.G. nr. 55/2006)

*Aceasta lege a fost adoptata in temeiul prevederilor art. 113 din Constitutia Romaniei, in urma angajarii raspunderii Guvernului in fata Camerei Deputatilor si a Senatului, in sedinta comuna din data de 9 decembrie 2002.*

PRESEDINTELE CAMEREI DEPUTATILOR

**VALER DORNEANU**

PRESEDINTELE SENATULUI

**NICOLAE VACAROIU**