

CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003

(Legea nr. 53/2003)

EMITENT • PARLAMENTUL

Publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 72 din 5 februarie 2003

Data intrării în vigoare 01-03-2003

Formă consolidată valabilă la data 30-04-2011

Prezenta formă consolidată este valabilă începând cu data de 30-04-2011 până la data de 17-05-2011

*) Textul inițial a fost publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 72 din 5 februarie 2003. Aceasta este forma actualizată de S.C. "Centrul Teritorial de Calcul Electronic" S.A. Piatra-Neamț până la data de 30 aprilie 2011, cu modificările și completările aduse de [LEGEA nr. 480 din 12 noiembrie 2003](#); [LEGEA nr. 541 din 18 decembrie 2003](#); [ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#); [LEGEA nr. 241 din 15 iulie 2005](#); [LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005](#); [ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006](#); [LEGEA nr. 94 din 16 aprilie 2007](#); [LEGEA nr. 237 din 12 iulie 2007](#); [LEGEA nr. 202 din 21 octombrie 2008](#); [ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 148 din 4 noiembrie 2008](#); [LEGEA nr. 331 din 11 noiembrie 2009](#); [LEGEA nr. 49 din 19 martie 2010](#); [LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#).

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

Titlul I

Dispozitii generale

Capitolul I

Domeniul de aplicare

Articolul 1

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

Alin. (1) al art. 1 a fost modificat de pct. 1 al art. I din [LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

Articolul 2

Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

- a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează munca în România;
- b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în strainatate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

Litera b) a art. 2 a fost modificată de pct. 1 al art. I din [ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

- c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează munca pentru un angajator român pe teritoriul României;
- d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;
- e) ucenicilor care prestează munca în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;
- f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;
- g) organizațiilor sindicale și patronale.

Capitolul II

Principii fundamentale

Articolul 3

- (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi ingradit.
- (2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.
- (3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

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

Articolul 4

(1) Munca fortată este interzisă.

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

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

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

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

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

Articolul 5

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

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

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

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

Articolul 6

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

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

Alin. (2) al art. 6 a fost modificat de pct. 1 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

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

Alin. (3) al art. 6 a fost introdus de pct. 2 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Articolul 7

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

Articolul 8

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

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

Articolul 9

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

Titlul II

Contractul individual de muncă

Capitolul I

Incheierea contractului individual de muncă

Articolul 10

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

Articolul 11

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

Articolul 12

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

Articolul 13

- (1) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.
- (2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.
- (3) Încadrarea în munca a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.
- (4) Încadrarea în munca a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă.
- (5) Încadrarea în munca în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

Articolul 14

- (1) În sensul prezentului cod, prin angajator se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forța de muncă pe bază de contract individual de muncă.
- (2) Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice.
- (3) Persoana fizică dobândește capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.

Alin. (3) al art. 14 a fost modificat de pct. 2 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 15

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

Articolul 16

- (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.
- (2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.
- (3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.
- (4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

Art. 16 a fost modificat de pct. 2 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 17

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

Alin. (1) al art. 17 a fost modificat de pct. 3 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

(1[^]) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se considera indeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

Alin. (1[^]) al art. 17 a fost modificat de pct. 2 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

(2) Persoana selectata în vederea angajarii ori salariatul, după caz, va fi informata cu privire la cel puțin următoarele elemente:

Partea introductiva a alin. (2) al art. 17 a fost modificata de pct. 3 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

Litera d) a alin. (2) al art. 17 a fost modificată de pct. 3 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

d[^]1) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

Litera d[^]1) a alin. (2) al art. 17 a fost introdusă de pct. 4 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmeaza să își produca efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durata determinata sau al unui contract de muncă temporara, durata acestora;
- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul pe baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normala a muncii, exprimata în ore/zi și ore/săptămâna;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementeaza condițiile de muncă ale salariatului;
- m) durata perioadei de proba;

Litera m) a alin. (2) al art. 17 a fost modificata de pct. 4 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

(3) Elementele din informarea prevăzută la alin. (2) trebuie să se regaseasca și în conținutul contractului individual de muncă.

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Alin. (4) al art. 17 a fost modificat de pct. 5 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(4[^]1) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terti, conform propriei optiuni, cu respectarea prevederilor alin. (5).

Alin. (4[^]1) al art. 17 a fost modificat de pct. 5 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

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

Articolul 18

(1) În cazul în care persoana selectata în vederea angajarii ori salariatul, după caz, urmeaza să își desfășoare activitatea în strainatate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (2), precum și informații referitoare la:

Partea introductiva a alin. (1) al art. 18 a fost modificata de pct. 4 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

- a) durata perioadei de muncă ce urmeaza să fie prestata în strainatate;
- b) moneda în care vor fi platite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natura aferente desfășurării activității în strainatate;
- d) condițiile de clima;

- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a caror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală.
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

Litera g) a alin. (1) al art. 18 a fost introdusă de pct. 5 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

(1¹) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regasească și în conținutul contractului individual de muncă.

Alin. (1¹) al art. 18 a fost modificat de pct. 7 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

(2) Dispozițiile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condițiile specifice de muncă în străinătate.

Articolul 19

În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 17 și 18, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

Art. 19 a fost modificat de pct. 8 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

Articolul 20

(1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

Alin. (1) al art. 20 a fost modificat de pct. 6 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

Articolul 21

(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui tert, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

Alin. (1) al art. 21 a fost modificat de pct. 9 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terți în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

(3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.

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

Art. 21 a fost modificat de pct. 12 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 22

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

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

Art. 22 a fost modificat de pct. 13 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 23

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

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

Articolul 24

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

Articolul 25

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

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

Alin. (2) al art. 25 a fost introdus de pct. 6 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 26

(1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștința în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpa la plata de daune-interese.

Articolul 27

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

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

Alin. (3) al art. 27 a fost abrogat de pct. 7 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

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

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

Articolul 28

Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

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

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

Litera b) a art. 28 a fost modificată de pct. 14 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

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

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

- e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementarilor Ministerului Sănătății și Familiei;
- f) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementarilor Ministerului Sănătății și Familiei;
- g) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementarilor din contractele colective de muncă.

Articolul 29

- (1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.
- (2) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal - profesional sau disciplinar - și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.
- (3) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.
- (4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

Alin. (4) al art. 29 a fost modificat de pct. 8 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 30

- (1) Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.
- (2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități prevăzute la alin. (1).
- (3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.
- (4) Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

Articolul 31

- (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.
- (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- (3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.
- (4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- (5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.
- (6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială.

Art. 31 a fost modificat de pct. 9 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 32

- (1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
- (2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

Alin. (3) al art. 32 a fost abrogat de pct. 10 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(4) Perioada de proba constituie vechime în munca.

Articolul 33

Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

Art. 33 a fost modificat de pct. 11 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 34

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

(2) Registrul general de evidenta a salariaților se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competența, potrivit legii, în a carei raza teritorială se afla domiciliul, respectiv sediul angajatorului, data de la care devine document oficial.

(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

Alin. (3) al art. 34 a fost modificat de pct. 12 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(4) Registrul general de evidenta a salariaților este pastrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmand să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricarei alte autorități care îl solicita, în condițiile legii.

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

Alin. (5) al art. 34 a fost modificat de pct. 12 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(6) În cazul încetării activității angajatorului, registrul general de evidenta a salariaților se depune la autoritatea publică competența, potrivit legii, în a carei raza teritorială se afla sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

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

Articolul 35

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

Alin. (1) al art. 35 a fost modificat de pct. 13 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

Alin. (3) al art. 35 a fost abrogat de pct. 14 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 36

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii.

Art. 36 a fost modificat de pct. 15 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Capitolul II

Executarea contractului individual de muncă

Articolul 37

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

Articolul 38

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

Articolul 39

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

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

Litera n) a alin. (1) al art. 39 a fost introdusă de pct. 16 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fisei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Litera g) a alin. (2) al art. 39 a fost introdusă de pct. 17 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 40

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;

Litera b) a alin. (1) al art. 40 a fost modificată de pct. 18 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Litera f) a alin. (1) al art. 40 a fost introdusă de pct. 19 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

- b)** să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c)** să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d)** să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

Litera d) a alin. (2) al art. 40 a fost modificată de pct. 12 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

- e)** să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f)** să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g)** să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h)** să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i)** să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Capitolul III

Modificarea contractului individual de muncă

Articolul 41

- (1)** Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2)** Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.
- (3)** Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
 - a)** durata contractului;
 - b)** locul muncii;
 - c)** felul muncii;
 - d)** condițiile de muncă;
 - e)** salariul;
 - f)** timpul de muncă și timpul de odihnă.

Articolul 42

- (1)** Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.
- (2)** Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Articolul 43

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

Articolul 44

- (1)** Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

Alin. (1) al art. 44 a fost modificat de pct. 20 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

Articolul 45

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

Articolul 46

- (1)** Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.
- (2)** În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenta salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

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

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

Articolul 47

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

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

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

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

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

Articolul 48

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

Capitolul IV

Suspendarea contractului individual de muncă

Articolul 49

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

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

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

Alin. (3) al art. 49 a fost modificat de pct. 20 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

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

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

Alin. (5) al art. 49 a fost introdus de pct. 21 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

Alin. (6) al art. 49 a fost introdus de pct. 21 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 50

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

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantina;

Litera d) a art. 50 a fost abrogată de pct. 22 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

Litera e) a art. 50 a fost modificata de articolul unic din LEGEA nr. 480 din 12 noiembrie 2003, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 814 din 18 noiembrie 2003.

f) indeplinirea unei functii de conducere salarizate în sindicat;

g) forta majoră;

h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedura penala;

h¹) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

Litera h¹) a art. 50 a fost introdusă de pct. 23 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Articolul 51

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

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

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

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

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

f) participarea la greva;

Litera g) a art. 51 a fost abrogata de pct. 21 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

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

Alin. (2) al art. 51 a fost introdus de pct. 22 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 52

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

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

Litera b) a alin. (1) al art. 52 a fost abrogată de pct. 24 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

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

Litera d) a alin. (1) al art. 52 a fost modificată de pct. 25 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

e) pe durata detașării;

f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

Litera f) a alin. (1) al art. 52 a fost introdusă de pct. 26 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

Alin. (2) al art. 52 a fost modificat de pct. 27 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remediarea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Alin. (3) al art. 52 a fost introdus de pct. 28 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 53

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Art. 53 a fost modificat de pct. 29 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 54

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

Capitolul V

Încetarea contractului individual de muncă

Articolul 55

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenita de acestea;
- c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Secțiunea 1

Încetarea de drept a contractului individual de muncă

Articolul 56

Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

Partea introductivă a art. 56 a fost modificată de pct. 1 al art. IV din LEGEA nr. 49 din 19 martie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 195 din 29 martie 2010.

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

Litera a) a art. 56 a fost modificată de pct. 30 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

Litera b) a art. 56 a fost modificată de pct. 30 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Litera c) a art. 56 a fost abrogată de pct. 8 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;

Litera d) a art. 56 a fost modificată de pct. 30 al **art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011**, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

g) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotărârii judecătorești;

Litera g) a **art. 56 a fost modificată de pct. 14 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005**, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;

i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data ramanerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

k) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârstă cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. d)-k), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

Alin. (2) al art. 56 a fost introdus de pct. 2 al **art. IV din LEGEA nr. 49 din 19 martie 2010**, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 195 din 29 martie 2010.

Articolul 57

(1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Secțiunea a 2-a Concedierea

Articolul 58

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Articolul 59

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la greva și a drepturilor sindicale.

Articolul 60

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

Litera b) a alin. (1) al art. 60 a fost modificată de pct. 31 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștința de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

Litera g) a alin. (1) al art. 60 a fost abrogată de pct. 32 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă.

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

Alin. (2) al art. 60 a fost modificat de pct. 33 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Secțiunea a 3-a

Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Articolul 61

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

a) în cazul în care salariatul a savarsit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

[b\) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedura penală;](#)

Litera b) a art. 61 a fost modificată de pct. 25 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Litera e) a art. 61 a fost abrogată de pct. 3 al [art. IV din LEGEA nr. 49 din 19 martie 2010](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 195 din 29 martie 2010.

Articolul 62

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

[\(1[^]1\) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a\), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 263-268.](#)

Alin. (1[^]1) al art. 62 a fost introdus de pct. 27 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

[\(2\) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.](#)

Articolul 63

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

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

Alin. (2) al art. 63 a fost modificat de pct. 34 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 64

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

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

Alin. (2) al art. 64 a fost modificat de pct. 17 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

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

Alin. (3) al art. 64 a fost modificat de pct. 17 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

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

Alin. (4) al art. 64 a fost modificat de pct. 17 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

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

Secțiunea a 4-a

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Articolul 65

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

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

Art. 65 a fost modificat de pct. 9 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Articolul 66

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

Articolul 67

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

Secțiunea a 5-a

Concedierea colectivă

Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective

Titlul Secțiunii a 5-a a Cap. V din Titlul II a fost modificat de pct. 10 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Articolul 68

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

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizeaza are incadrati mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel puțin 300 de salariați.

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

Art. 68 a fost modificat de pct. 11 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Articolul 69

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

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

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

(2) În perioada în care au loc consultari, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților sa formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, urmatoarele:

- a) numărul total și categoriile de salariați;
- b) motivele care determina concedierea preconizata;
- c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectati de concediere;
- d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) masurile avute în vedere pentru limitarea numarului concedierilor;
- f) masurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensatiile ce urmeaza să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h) termenul înăuntrul caruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numarului salariaților concediați.

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

Alin. (2¹) al art. 69 a fost introdus de pct. 35 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

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

Art. 69 a fost modificat de pct. 12 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Articolul 70

Angajatorul are obligația sa comunice o copie a notificarii prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă și agentiei teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeasi data la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.

Art. 70 a fost modificat de pct. 13 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Articolul 71

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

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

Art. 71 a fost modificat de pct. 14 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Articolul 71¹

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

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

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

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

(5) La solicitarea motivată a oricareia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

Alin. (6) al art. 71¹ a fost modificat de pct. 36 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 71²

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

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

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

Art. 71² a fost introdus de pct. 15 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Articolul 72

(1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariații concediați prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajați cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(2) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

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

(5) Prevederile art. 68-71² nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice.

(6) Prevederile art. 68-71² nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

Art. 72 a fost modificat de pct. 37 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Secțiunea a 6-a

Dreptul la preaviz

Articolul 73

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

Alin. (1) al art. 73 a fost modificat de pct. 38 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

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

Alin. (3) al art. 73 a fost introdus de pct. 38 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 74

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

a) motivele care determina concedierea;

b) durata preavizului;

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

Litera c) a alin. (1) al art. 74 a fost modificata de pct. 1 al articolului unic din LEGEA nr. 94 din 16 aprilie 2007, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 264 din 19 aprilie 2007.

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

Alin. (2) al art. 74 a fost abrogat de pct. 40 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 75

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

Secțiunea a 7-a

Controlul și sancționarea concedierilor nelegale

Articolul 76

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

Articolul 77

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

Articolul 78

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

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

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

Alin. (3) al art. 78 a fost introdus de pct. 39 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Secțiunea a 8-a

Demisia

Articolul 79

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

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

Alin. (2) al art. 79 a fost modificat de pct. 40 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

Alin. (4) al art. 79 a fost modificat de pct. 40 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continua să își produca toate efectele.

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

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

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

Capitolul VI

Contractul individual de muncă pe durata determinată

Articolul 80

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

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

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 81, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

Alin. (3) al art. 80 a fost modificat de pct. 41 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

Alin. (4) al art. 80 a fost modificat de pct. 41 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

Alin. (5) al art. 80 a fost modificat de pct. 41 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 81

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

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

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

Litera b) a art. 81 a fost modificată de pct. 42 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

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

d¹) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;

Litera d¹) a art. 81 a fost modificată de pct. 23 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

d²) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

Litera d²) a art. 81 a fost introdusă de pct. 42 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

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

Litera d³) a art. 81 a fost introdusă de pct. 42 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

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

Litera e) a art. 81 a fost modificată de pct. 42 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 82

(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

Alin. (1) al art. 82 a fost modificat de pct. 43 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

Articolul 83

Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Articolul 84

Abrogat

Art. 84 a fost abrogat de pct. 44 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 85

(1) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Aceasta informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

(2) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

Alin. (2) al art. 85 a fost introdus de pct. 18 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Articolul 86

(1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durata determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

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

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

Alin. (3) al art. 86 a fost modificat de pct. 45 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Art. 86 a fost modificat de pct. 19 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Capitolul VII

Munca prin agent de muncă temporară

Articolul 87

(1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(2) Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(3) Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară, precum și procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

(5) Misiunea de muncă temporară înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.

Art. 87 a fost modificat de pct. 46 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 88

Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, cu excepția cazului prevăzut la art. 92.

Art. 88 a fost modificat de pct. 47 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 89

(1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.

(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.

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

Art. 89 a fost modificat de pct. 48 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 90

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

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

- a) durata misiunii;
- b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
- c) condițiile concrete de muncă;
- d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
- e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;
- f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;
- g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

Alin. (2) al art. 90 a fost modificat de pct. 49 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

Articolul 91

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

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

Articolul 92

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

Articolul 93

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

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

Art. 93 a fost modificat de pct. 50 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 94

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

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

Alin. (2) al art. 94 a fost modificat de pct. 51 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(3) Pentru fiecare nouă misiune între părți se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2).

Alin. (3) al art. 94 a fost modificat de pct. 51 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.

Alin. (4) al art. 94 a fost modificat de pct. 51 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 95

(1) Pe toata durata misiunii salariatul temporar beneficiaza de salariul platit de agentul de muncă temporara.

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

Alin. (2) al art. 95 a fost modificat de pct. 52 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Alin. (3) al art. 95 a fost abrogat de pct. 53 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(4) Agentul de muncă temporara este cel care retine și virează toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plateste pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.

(5) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente și exigibile, iar agentul de muncă temporara nu le executa, ele vor fi platite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

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

Articolul 96

Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:

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

b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;

c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;

d) 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;

e) 30 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

Art. 96 a fost modificat de pct. 54 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 97

(1) Pe parcursul misiunii utilizatorul raspunde pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Utilizatorul va notifica de îndată agentului de muncă temporara orice accident de muncă sau îmbolnavire profesională de care a luat cunoștința și a carei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporara.

Articolul 98

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

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

Alin. (3) al art. 98 a fost abrogat de pct. 55 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 99

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

Articolul 100

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

Art. 100 a fost modificat de pct. 56 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 100^{^1}

Agentii de muncă temporară nu percep nicio taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.

Art. 100^{^1} a fost introdus de pct. 57 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Capitolul VIII

Contractul individual de muncă cu timp parțial

Articolul 101

Salariatul cu fracțiune de norma este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu norma întreaga comparabil.

Art. 101 a fost modificat de pct. 20 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Articolul 101^{^1}

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

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

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

(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

Alin. (4) al art. 101^{^1} a fost modificat de pct. 58 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Art. 101^{^1} a fost introdus de pct. 21 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Articolul 102

(1) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (2), următoarele:

a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;

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

c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

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

Articolul 103

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

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

Alin. (3) al art. 103 a fost abrogat de pct. 46 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 104

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

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

(2[^]1) O copie a anuntului prevăzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentantilor salariaților.

Alin. (2[^]1) al art. 104 a fost introdus de pct. 22 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

(3) Angajatorul asigura, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fractiune de norma la toate nivelurile.

Capitolul IX

Munca la domiciliu

Articolul 105

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

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

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

Articolul 106

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

- a) precizarea expresă ca salariatul lucrează la domiciliu;
- b) programul în cadrul caruia 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.

Articolul 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 și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislația în vigoare.

Alin. (2) al art. 107 a fost modificat de pct. 59 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Titlul III

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Capitolul I

Timpul de muncă

Secțiunea 1

Durata timpului de muncă

Articolul 108

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

Art. 108 a fost modificat de pct. 23 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Articolul 109

(1) Pentru salariații angajați cu norma întreaga 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.

Articolul 110

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

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

Articolul 111

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

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

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

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

Art. 111 a fost modificat de pct. 60 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 112

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

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

Articolul 113

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

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

Articolul 114

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

Articolul 115

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

Alin. (1) al art. 115 a fost modificat de pct. 61 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

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

(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 109 și 111.

Articolul 116

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

Secțiunea a 2-a Munca suplimentară

Articolul 117

(1) Munca prestata în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 109, este considerată munca suplimentară.

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

Articolul 118

(1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua munca suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 111 sau 112, după caz.

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

Art. 118 a fost modificat de pct. 50 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 119

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

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

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

Art. 119 a fost modificat de pct. 62 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 120

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

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

Articolul 121

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

Secțiunea a 3-a **Munca de noapte**

Articolul 122

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

(1[^]1) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

- a) salariatul care efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru;
- b) salariatul care efectuează munca de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul sau lunar de lucru.

Alin. (1[^]1) al art. 122 a fost introdus de pct. 24 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

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

Alin. (2) al art. 122 a fost modificat de pct. 25 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

(2[^]1) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

Alin. (2[^]1) al art. 122 a fost modificat de pct. 63 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(2²) În situația prevăzută la alin. (2¹), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

Alin. (2²) al art. 122 a fost introdus de pct. 64 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

Articolul 123

Salariații de noapte beneficiază:

- a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
- b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Art. 123 a fost modificat de pct. 65 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 124

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

Alin. (1) al art. 124 a fost modificat de pct. 28 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

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

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

Articolul 125

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

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

Secțiunea a 4-a Norma de muncă

Articolul 126

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

Articolul 127

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

Articolul 128

Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.

Articolul 129

Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților.

Art. 129 a fost modificat de pct. 66 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Capitolul II Repausuri periodice

Articolul 129¹

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

Art. 129^{^1} a fost introdus de pct. 29 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Secțiunea 1

Pauza de masa și repausul zilnic

Articolul 130

- (1) În cazurile în care durata zilnica a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauza de masa și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.
- (2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauza de masa de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnica a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.
- (3) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnica normala a timpului de muncă.

Articolul 131

- (1) Salariații au dreptul între doua zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
- (2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Articolul 131^{^1}

- (1) Munca în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit caruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnica sau saptamanala, stabilita prin contractul individual de muncă.
- (2) Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

Art. 131^{^1} a fost introdus de pct. 30 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

Secțiunea a 2-a

Repausul saptamanal

Articolul 132

- (1) Repausul saptamanal se acordă în doua zile consecutive, de regula sambata și duminica.
- (2) În cazul în care repausul în zilele de sambata și duminica ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normala a activității, repausul saptamanal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.
- (3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.
- (4) În situații de excepție zilele de repaus saptamanal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continua ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

Alin. (4) al art. 132 a fost modificat de pct. 31 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

- (5) Salariații al caror repaus saptamanal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).

Articolul 133

- (1) În cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau cladirilor unității, repausul saptamanal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrari.
- (2) Salariații al caror repaus saptamanal a fost suspendat în condițiile alin. (1) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).

Secțiunea a 3-a

Sarbatorile legale

Articolul 134

- (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusali;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Alin. (1) al art. 134 a fost modificat de articolul unic din LEGEA nr. 202 din 21 octombrie 2008, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 728 din 28 octombrie 2008.

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

Articolul 135

Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitatile sanitare și pentru cele de alimentare publică, în scopul asigurării asistentei sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de stricta necesitate, a caror aplicare este obligatorie.

Articolul 136

Prevederile art. 134 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

Articolul 137

(1) Salariatilor care lucrează în unitatile prevăzute la art. 135, precum și la locurile de muncă prevăzute la art. 136 li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Articolul 138

Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere.

Capitolul III

Concediile

Secțiunea 1

Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților

Articolul 139

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

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

Articolul 140

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

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

Alin. (2) al art. 140 a fost modificat de pct. 67 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

Alin. (4) al art. 140 a fost abrogat de pct. 53 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 141

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

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

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

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

Articolul 142

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

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Alin. (2) al art. 142 a fost introdus de pct. 68 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 143

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

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

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

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

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

Alin. (5) al art. 143 a fost modificat de pct. 69 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 144

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

Articolul 145

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

Alin. (1) al art. 145 a fost modificat de pct. 54 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

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

Alin. (2) al art. 145 a fost modificat de pct. 54 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

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

Articolul 146

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

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

Articolul 147

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

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

Articolul 148

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

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

Secțiunea a 2-a

Concediile pentru formare profesională

Articolul 149

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

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

Articolul 150

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

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

Alin. (2) al art. 150 a fost modificat de pct. 70 al art. I din **LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011**, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 151

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

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

Articolul 152

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

Alin. (1) al art. 152 a fost modificat de pct. 55 al art. I din **ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005**, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

(2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 145.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul platit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu platit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la art. 151 alin. (1).

Articolul 153

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

Titlul IV

Salarizarea

Capitolul I

Dispoziții generale

Articolul 154

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

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

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

Articolul 155

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

Articolul 156

Salariile se plătesc înainte oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

Articolul 157

- (1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.
- (2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.
- (3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

Art. 157 a fost modificat de pct. 71 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 158

- (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.
- (2) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

Capitolul II

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

Denumirea Cap. II din Titlul IV a fost modificată de pct. 56 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 159

- (1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.
- (2) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.
- (3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.
- (4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.

Articolul 160

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

Capitolul III Plata salariului

Articolul 161

- (1) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.
- (2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

Alin. (2) al art. 161 a fost modificat de pct. 72 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

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

Articolul 162

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

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

Articolul 163

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

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

Articolul 164

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

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

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

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

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

Articolul 165

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

Articolul 166

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

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

Capitolul IV

Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale

Articolul 167

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

Art. 167 a fost modificat de pct. 57 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 168

Abrogat

Art. 168 a fost abrogat de pct. 58 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Capitolul V

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

Articolul 169

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

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

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

Articolul 170

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

Titlul V

Sănătatea și securitatea în muncă

Capitolul I

Reguli generale

Articolul 171

Alin. (1) al art. 171 a fost abrogat de pct. 59 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

(2) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(3) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(4) Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

(5) Masurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Articolul 172

(1) Dispozițiile prezentului titlu se completează cu dispozițiile legii speciale, ale contractelor colective de muncă aplicabile, precum și cu normele și normativele de protecție a muncii.

(2) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

Articolul 173

(1) În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;

i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Articolul 174

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea și sănătatea în muncă.

(3) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în munca angajatorul se consulta cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în munca.

Articolul 175

Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Articolul 176

- (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în munca.
- (2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în munca și cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.
- (3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.
- (4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

Articolul 177

- (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.
- (2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.
- (3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preintampinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Articolul 178

- (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în munca institutia abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.
- (2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicina a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

Capitolul II

Comitetul de securitate și sănătate în munca

Articolul 179

- (1) La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate și sănătate în munca, cu scopul de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.
- (2) Comitetul de securitate și sănătate în munca se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat și cooperatist, inclusiv cu capital strain, care desfășoară activități pe teritoriul României.

Articolul 180

- (1) Comitetul de securitate și sănătate în munca se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.
- (2) În cazul în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înființarea acestor comitete și pentru angajatorii la care sunt încadrați mai puțin de 50 de salariați.
- (3) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în munca. Numărul acestora se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil.
- (4) Comitetul de securitate și sănătate în munca coordonează măsurile de securitate și sănătate în munca și în cazul activităților care se desfășoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.
- (5) În situația în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în munca, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.

Articolul 181

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

Art. 181 a fost modificat de pct. 2 al articolului unic din LEGEA nr. 94 din 16 aprilie 2007, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 264 din 19 aprilie 2007.

Capitolul III

Protectia salariatilor prin servicii medicale

Articolul 182

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

Articolul 183

- (1) Serviciul medical de medicina a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociație patronală.
- (2) Durata muncii prestate de medicul de medicina a muncii se calculează în funcție de numărul de salariați ai angajatorului, potrivit legii.

Articolul 184

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

Articolul 185

- (1) Sarcinile principale ale medicului de medicina a muncii constau în:
 - a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
 - b) supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;
 - c) asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă.
- (2) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin medicul de medicina a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora.
- (3) Medicul de medicina a muncii este membru de drept în comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Articolul 186

- (1) Medicul de medicina a muncii stabilește în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă pentru fiecare angajator.
- (2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator și sunt supuse avizării comitetului de securitate și sănătate în muncă.

Articolul 187

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

Titlul VI

Formarea profesională

Capitolul I

Dispoziții generale

Articolul 188

- (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:
 - a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
 - b) obținerea unei calificări profesionale;
 - c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
 - d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
 - e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
 - f) prevenirea riscului somajului;
 - g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Articolul 189

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;

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

Articolul 190

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

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

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

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

Art. 190 a fost modificat de pct. 60 al **art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005**, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 191

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

Alin. (1) al art. 191 a fost modificat de pct. 61 al **art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005**, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

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

Alin. (2) al art. 191 a fost modificat de pct. 61 al **art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005**, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

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

Articolul 192

Abrogat

Art. 192 a fost abrogat de pct. 62 al **art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005**, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 193

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

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

Art. 193 a fost modificat de pct. 63 al **art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005**, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 194

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

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

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

Art. 194 a fost modificat de pct. 73 al **art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011**, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 195

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 194 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

Alin. (1) al art. 195 a fost modificat de pct. 74 al **art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011**, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

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

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

Articolul 196

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

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

Articolul 197

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

Capitolul II

Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

Articolul 198

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

Articolul 199

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

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

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

Articolul 200

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

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

Articolul 201

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

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

Articolul 202

(1) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

(2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

Articolul 203

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

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

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

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

Articolul 204

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

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

Capitolul III

Contractul de ucenicie la locul de muncă

Articolul 205

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

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

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

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

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

Art. 205 a fost modificat de pct. 64 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 206

Abrogat

Art. 206 a fost abrogat de pct. 65 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 207

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

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

Art. 207 a fost modificat de pct. 66 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 208

Abrogat

Art. 208 a fost abrogat de pct. 67 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 209

Abrogat

Art. 209 a fost abrogat de pct. 68 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 210

Abrogat

Art. 210 a fost abrogat de pct. 69 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 211

Abrogat

Art. 211 a fost abrogat de pct. 70 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 212

Abrogat

Art. 212 a fost abrogat de pct. 71 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Articolul 213

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

Art. 213 a fost modificat de pct. 72 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Titlul VII

Dialogul social

Capitolul I

Dispoziții generale

Articolul 214

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

Articolul 215

(1) Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național.

(2) Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se stabilesc prin lege specială.

Art. 215 a fost modificat de pct. 75 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 216

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

Capitolul II

Sindicatele

Articolul 217

(1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.

(2) Constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor se reglementează prin lege.

Art. 217 a fost modificat de pct. 76 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 218

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

Articolul 219

Sindicatele se pot asocia în mod liber, în condițiile legii, în federații, confederații sau uniuni teritoriale.

Articolul 220

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

Articolul 221

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

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

Articolul 222

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

Art. 222 a fost modificat de pct. 77 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 223

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

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

Alin. (2) al art. 223 a fost modificat de pct. 78 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

Capitolul III Reprezentantii salariatilor

Articolul 224

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

Alin. (1) al art. 224 a fost modificat de pct. 79 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

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

Articolul 225

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

Alin. (1) al art. 225 a fost modificat de pct. 80 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Alin. (2) al art. 225 a fost abrogat de pct. 81 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

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

Articolul 226

Reprezentantii salariatilor au următoarele atribuții principale:

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

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

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

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

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

Litera e) a art. 226 a fost introdusă de pct. 82 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 227

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

Articolul 228

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

Art. 228 a fost modificat de pct. 83 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 229

Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

Art. 229 a fost modificat de pct. 84 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Capitolul IV Patronatul

Articolul 230

- (1) Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii, sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.
- (2) Angajatorii se pot asocia în federații și/sau confederații ori alte structuri asociative, conform legii.

Art. 230 a fost modificat de pct. 85 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 231

Abrogat

Art. 231 a fost abrogat de pct. 86 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 232

Abrogat

Art. 232 a fost abrogat de pct. 86 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 233

Abrogat

Art. 233 a fost abrogat de pct. 86 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 234

Abrogat

Art. 234 a fost abrogat de pct. 86 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 235

Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.

Art. 235 a fost modificat de pct. 87 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Titlul VIII Contractele colective de muncă*)

*) NOTA C.T.C.E. S.A. Piatra-Neamț:

Conform [art. II din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011, contractele colective de muncă și actele adiționale încheiate în intervalul de la data intrării în vigoare a

prezentei legi și până la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durată de valabilitate care să depășească 31 decembrie 2011. După această dată, contractele colective de muncă și actele adiționale se vor încheia pe durate stabilite prin legea specială.

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

Articolul 236

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

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

Alin. (2) al art. 236 a fost modificat de pct. 88 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

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

Articolul 237

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

Art. 237 a fost modificat de pct. 89 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 238

Abrogat

Art. 238 a fost abrogat de pct. 90 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 239

Abrogat

Art. 239 a fost abrogat de pct. 90 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 240

Abrogat

Art. 240 a fost abrogat de pct. 90 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 241

Abrogat

Art. 241 a fost abrogat de pct. 90 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 242

Abrogat

Art. 242 a fost abrogat de pct. 90 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 243

Abrogat

Art. 243 a fost abrogat de pct. 90 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 244

Abrogat

Art. 244 a fost abrogat de pct. 90 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 245

Abrogat

Art. 245 a fost abrogat de pct. 90 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 246

Abrogat

Art. 246 a fost abrogat de pct. 90 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 247

Abrogat

Art. 247 a fost abrogat de pct. 90 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Titlul IX

Conflictele de muncă

Capitolul I

Dispozitii generale

Articolul 248

Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

Art. 248 a fost modificat de pct. 91 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 249

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

Capitolul II

Greva

Articolul 250

Salariații au dreptul la greva pentru apararea intereselor profesionale, economice și sociale.

Articolul 251

- (1) Greva reprezinta încetarea voluntara și colectiva a lucrului de către salariați.
- (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 în cazurile și pentru categoriile de salariați prevăzute expres de lege.

Articolul 252

Participarea la greva, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezinta o încălcare a obligațiilor salariatilor și nu pot avea drept consecință sanctionarea disciplinara a salariatilor grevisti sau a organizatorilor grevei.

Articolul 253

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

Titlul X

Inspecția Muncii

Articolul 254

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

Articolul 255

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

Articolul 256

Înființarea și organizarea Inspecției Muncii sunt reglementate prin lege specială.

Articolul 256¹

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

Art. 256¹ a fost introdus de pct. 92 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Titlul XI

Raspunderea juridica

Capitolul I

Regulamentul intern

Articolul 257

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

Articolul 258

Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

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

Art. 258 a fost modificat de pct. 93 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 259

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

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

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

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

Articolul 260

Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 259.

Articolul 261

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

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

Articolul 262

- (1) Intocmirea regulamentului intern la nivelul fiecarui angajator se realizează în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului cod.
- (2) În cazul angajatorilor înființați după intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevăzut la alin. (1) începe să curgă de la data dobândirii personalității juridice.

Capitolul II

Raspunderea disciplinara

Articolul 263

- (1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constata că aceștia au săvârșit o abatere disciplinara.
- (2) Abaterea disciplinara este o faptă în legătură cu munca și care consta într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Articolul 264

- (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșeste o abatere disciplinara sunt:
- a) avertismentul scris;

Litera b) a alin. (1) al art. 264 a fost abrogată de pct. 94 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

- c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- f) desfacerea disciplinara a contractului individual de muncă.
- (2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.
- (3) [Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.](#)

Alin. (3) al art. 264 a fost introdus de pct. 95 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 265

- (1) Amenziile disciplinare sunt interzise.
- (2) Pentru aceeași abatere disciplinara se poate aplica numai o singură sancțiune.

Articolul 266

Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinara aplicabila în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Articolul 267

- (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.
- (2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana imputernicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.
- (3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.
- (4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să sustină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei imputernicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le

considera necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Articolul 268

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

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

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

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

Litera b) a alin. (2) al art. 268 a fost modificată de pct. 96 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

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

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

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

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

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

Capitolul III Răspunderea patrimonială

Articolul 269

(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Alin. (1) al art. 269 a fost modificat de art. I din LEGEA nr. 237 din 12 iulie 2007, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 497 din 25 iulie 2007.

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

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

Articolul 270

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

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

(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

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

Art. 270 a fost modificat de pct. 97 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 271

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

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

Articolul 272

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

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

Articolul 273

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

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

Articolul 274

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

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

Articolul 275

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

Capitolul IV

Răspunderea contravențională

Articolul 276

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

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

Litera a) a alin. (1) al art. 276 a fost modificată de pct. 27 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

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

Litera b) a alin. (1) al art. 276 a fost modificată de pct. 27 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

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

Litera c) a alin. (1) al art. 276 a fost modificată de pct. 27 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

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

Litera d) a alin. (1) al art. 276 a fost modificată de pct. 28 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

e) primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;

Litera e) a alin. (1) al art. 276 a fost modificată de pct. 98 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

e¹) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;

Litera e¹) a alin. (1) al art. 276 a fost introdusă de pct. 99 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

f) incalcarea de către angajator a prevederilor art. 134 și 137, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

Litera f) a alin. (1) al art. 276 a fost modificata de pct. 29 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

g) incalcarea obligației prevăzute la art. 135, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;

Litera g) a alin. (1) al art. 276 a fost modificata de pct. 29 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

h) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

Litera h) a alin. (1) al art. 276 a fost modificata de pct. 30 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului saptamanal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

Litera i) a alin. (1) al art. 276 a fost modificata de pct. 30 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

j) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își intrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;

Litera j) a alin. (1) al art. 276 a fost modificata de pct. 30 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

k) incalcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.

Litera k) a alin. (1) al art. 276 a fost modificata de pct. 30 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

l) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 116, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

Litera l) a alin. (1) al art. 276 a fost introdusă de pct. 100 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

m) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

Litera m) a alin. (1) al art. 276 a fost introdusă de pct. 100 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

n) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 100¹, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;

Litera n) a alin. (1) al art. 276 a fost introdusă de pct. 100 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

o) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.

Litera o) a alin. (1) al art. 276 a fost introdusă de pct. 100 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

(3) Contravențiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispozițiile legislației în vigoare.

Capitolul V

Raspunderea penala

Articolul 277

Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesata constituie infractiune și se pedepseste cu inchisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.

Articolul 278

Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în munca a unui salariat constituie infractiune și se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă.

Articolul 279

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

(2) Impacarea părților înlătură răspunderea penală.

Articolul 279¹

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

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

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

Art. 279¹ a fost introdus de pct. 101 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 280

Abrogat

Art. 280 a fost abrogat de lit. b) a art. 16 din LEGEA nr. 241 din 15 iulie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 672 din 27 iulie 2005.

Articolul 280¹

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

(2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 279¹ alin. (3) se sancționează primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.

Alin. (2) al art. 280¹ a fost introdus de pct. 102 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(3) Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) și la art. 279¹ alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

Alin. (3) al art. 280¹ a fost introdus de pct. 102 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279¹ alin. (3), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:

a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-a comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

Alin. (4) al art. 280¹ a fost introdus de pct. 102 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(5) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279¹ alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

a) orice remunerație restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Quantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;

c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.

Alin. (5) al art. 280¹ a fost introdus de pct. 102 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(6) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279¹ alin. (3) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) și c).

Alin. (6) al art. 280¹ a fost introdus de pct. 102 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Art. 280¹ a fost introdus de pct. 75 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

Titlul XII

Jurisdicția muncii

Capitolul I

Dispoziții generale

Articolul 281

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

Articolul 282

Pot fi părți în conflictele de muncă:

- a)** salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;
- b)** angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice -, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului cod;
- c)** sindicatele și patronatele;
- d)** alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

Articolul 283

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

- a)** în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
 - b)** în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;
 - c)** în termen de 3 ani de la data nasterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;
 - d)** pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;
 - e)** în termen de 6 luni de la data nasterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.
- (2)** În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nasterii dreptului.

Capitolul II

Competența materială și teritorială

Articolul 284

(1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedura civila.

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

Capitolul III

Reguli speciale de procedura

Articolul 285

Cauzele prevăzute la art. 281 sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar.

Articolul 286

(1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.

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

(3) Procedura de citare a părților se considera legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.

Articolul 287

Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de infatisare.

Articolul 288

Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decada din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acestora.

Articolul 289

Hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.

Articolul 290

Abrogat

Art. 290 a fost abrogat de pct. 103 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 291

Dispozițiile prezentului titlu se completează cu prevederile Codului de procedura civilă.

Titlul XIII

Dispoziții tranzitorii și finale

Articolul 292

Potrivit obligațiilor internaționale asumate de România, legislația muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, cu normele dreptului internațional al muncii.

Articolul 293

Abrogat

Art. 293 a fost abrogat de pct. 104 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 294

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

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

Art. 294 a fost modificat de pct. 105 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Articolul 295

- (1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.
- (2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

Articolul 296

- (1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.
- (2) După data abrogării Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se vor soluționa potrivit dispozițiilor acestui act normativ.
- (3) Angajatorii care păstrează și completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod eșalonat, până la data de 30 iunie 2011, pe bază de proces-verbal individual de predare-primire.
- (4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce dețin carnetele de muncă ale salariaților le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condițiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei și egalității de șanse.
- (5) Anunțul privind pierderea carnetelor de muncă emise în temeiul Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.

Alin. (5) al art. 296 a fost introdus de pct. 106 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Art. 296 a fost modificat de pct. 1 al articolului unic din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 148 din 4 noiembrie 2008, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 765 din 13 noiembrie 2008.

Articolul 297

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

Articolul 298

- (1) Prezentul cod intră în vigoare la data de 1 martie 2003.
- (2) Pe data intrării în vigoare a prezentului cod se abroga:
- Codul muncii al R.S.R., [Legea nr. 10/1972](#), publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificările și completările ulterioare;
 - [Legea nr. 1/1970](#) - Legea organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările și completările ulterioare;
 - [Decretul nr. 63/1981](#) privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obștesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;
 - [Legea nr. 30/1990](#) privind angajarea salariaților în funcție de competența, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;
 - [Legea nr. 2/1991](#) privind cumulul de funcții, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;
 - [Legea salarizării nr. 14/1991](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificările și completările ulterioare;
 - [Legea nr. 6/1992](#) privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;
 - [Legea nr. 68/1993](#) privind garantarea în plată a salariului minim, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;
 - [Legea nr. 75/1996](#) privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificările și completările ulterioare;
 - [art. 34 și 35 din Legea nr. 130/1996](#) privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998;

Ultima liniuță de la alin. (2) al art. 298 a fost abrogată de pct. 107 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

Alin. (3) al art. 298 a fost modificat de pct. 2 al articolului unic din [ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 148 din 4 noiembrie 2008](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 765 din 13 noiembrie 2008.

Această lege a fost adoptată în temeiul prevederilor art. 113 din Constituția României, în urma angajării răspunderii Guvernului în fața Camerei Deputaților și a Senatului, în sesiunea din data de 9 decembrie 2002.

PRESEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR

VALER DORNEANU

PRESEDINTELE SENATULUI

NICOLAE VACAROIU

București, 24 ianuarie 2003.

Nr. 53.
