

**LEGE nr. 53 din 24 ianuarie 2003 (\*\*republicat \*\*)(\*actualizat \*)**

Codul muncii\*)

**EMITENT:** PARLAMENTUL

**PUBLICAT ÎN:** MONITORUL OFICIAL nr. 345 din 18 mai 2011

**Data intrării în vigoare :** 18 mai 2011

**Forma actualizată valabilă la data de : 14 octombrie 2014**

**Prezenta formă actualizată este valabilă de la 29 iunie 2014 până la 14 octombrie 2014**

-----  
\*) Forma actualizată a acestui act normativ până la data de 29 iunie 2014 este realizată de către Departamentul juridic din cadrul S.C. "Centrul Teritorial de Calcul Electronic" S.A. Piatra-Neam prin includerea tuturor modificărilor și completărilor aduse de către: [LEGEA nr. 147 din 23 iulie 2012](#); [LEGEA nr. 76 din 24 mai 2012](#)\*\*\*); [LEGEA nr. 2 din 1 februarie 2013](#); [LEGEA nr. 187 din 24 mai 2012](#); [LEGEA nr. 255 din 19 iulie 2013](#); [LEGEA nr. 77 din 24 iunie 2014](#).

Conținutul acestui act aparține exclusiv S.C. Centrul Teritorial de Calcul Electronic S.A. Piatra-Neam și nu este un document cu caracter oficial, fiind destinat pentru informarea utilizatorilor.

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

[Legea nr. 53/2003](#) - Codul muncii a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, și a mai fost modificat și completat prin:

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

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

- [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005](#) privind modificarea și completarea [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005, aprobat cu modificări și completări prin [Legea nr. 371/2005](#), publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.147 din 19 decembrie 2005;

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

- [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 18 septembrie 2006, aprobat cu completări prin [Legea nr. 94/2007](#), publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 19 aprilie 2007;

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

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

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

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

- [Legea nr. 49/2010](#) privind unele m suri în domeniul muncii și asigur rilor sociale, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 195 din 29 martie 2010.

\*\*\*) NOT C.T.C.E. S.A. Piatra-Neam :

Conform pct. 2 al [art. I din ORDONAN A nr. 4 din 16 ianuarie 2013](#), publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 43 din 19 ianuarie 2013, [Legea nr. 76 din 24 mai 2012](#), publicat în Monitorul Oficial nr. 365 din 30 mai 2012, care determin modific ri și asupra altor acte normative, într în vigoare la data de 15 februarie 2013, cu câteva excep ii.

## TITLUL I

### Dispozi ii generale

#### CAP. I

##### Domeniul de aplicare

#### ART. 1

(1) Prezentul cod reglementeaz domeniul raporturilor de munc , modul în care se efectueaz controlul aplic rii reglement rilor din domeniul raporturilor de munc , precum și jurisdic ia muncii.

(2) Prezentul cod se aplic și raporturilor de munc reglementate prin legi speciale, numai în m sura în care acestea nu con in dispozi ii specifice derogatorii.

#### ART. 2

Dispozi iile cuprinse în prezentul cod se aplic :

a) cet enilor români încadra i cu contract individual de munc , care presteaz munc în România;

b) cet enilor români încadra i cu contract individual de munc și care presteaz activitatea în str in tate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excep ia cazului în care legisla ia statului pe al c rui teritoriu se execut contractul individual de munc este mai favorabil ;

c) cet enilor str ini sau apatrizi încadra i cu contract individual de munc , care presteaz munc pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;

e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă ;

f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;

g) organizațiilor sindicale și patronale.

## CAP. II

### Principii fundamentale

#### ART. 3

(1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi înlăturat.

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

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

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

#### ART. 4

(1) Munca forțată este interzisă .

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

(3) Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impuse de autoritățile publice:

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

-----

\*\*\*) A se vedea [Legea nr. 395/2005](#) privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.155 din 20 decembrie 2005, cu modificările ulterioare.

b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămas definitiv , în condițiile legii;

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

#### ART. 5

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

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

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

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

#### ART. 6

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

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

#### ART. 7

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

#### ART. 8

(1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunăcredinței.

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

#### ART. 9

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

## TITLUL II

### Contractul individual de muncă

#### CAP. I

##### Încheierea contractului individual de muncă

#### ART. 10

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

#### ART. 11

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

#### ART. 12

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

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

#### ART. 13

(1) Persoana fizică dobândește 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 periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională .

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

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

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

#### ART. 14

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

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

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

#### ART. 15

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

#### ART. 16

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părinților, 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. 17

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

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

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocuparea conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă care reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă.

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

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

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

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

#### ART. 18

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

- a) durata perioadei de muncă care urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;

c) presta iile în bani și/sau în natur aferente desfășurării activității în străinătate;

d) condițiile de climă ;

e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară ;

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

g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

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

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

#### ART. 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. 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.

(2) Sunt considerate clauze specifice, fiindcă enumerarea să fie limitativ :

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

#### ART. 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 terț, 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 .

(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, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în realitate 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) Indemniza ia de neconcuren reprezint o cheltuial efectuat de angajator, este deductibil la calculul profitului impozabil și se impoziteaz la persoana fizic beneficiar , potrivit legii.

#### ART. 22

(1) Clauza de neconcuren își poate produce efectele pentru o perioad de maximum 2 ani de la data încet rii contractului individual de munc .

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de munc s-a produs de drept, cu excep ia cazurilor prev zute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) și i), ori a intervenit din ini iativa angajatorului pentru motive care nu in de persoana salariatului.

#### ART. 23

(1) Clauza de neconcuren nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercit rii profesiei salariatului sau a specializ rii pe care o de ine.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial de munc instan a competent poate diminua efectele clauzei de neconcuren .

#### ART. 24

În cazul nerespect rii, cu vinov ie, a clauzei de neconcuren salariatul poate fi obligat la restituirea indemniza iei și, dup caz, la daune-interese corespunz toare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

#### ART. 25

(1) Prin clauza de mobilitate p r ile în contractul individual de munc stabilesc c , în considerarea specificului muncii, executarea obliga iilor de serviciu de c tre salariat nu se realizeaz într-un loc stabil de munc . În acest caz salariatul beneficiaz de presta ii suplimentare în bani sau în natur .

(2) Cuantumul presta iilor suplimentare în bani sau modalit ile presta iilor suplimentare în natur sunt specificate în contractul individual de munc .

#### ART. 26

(1) Prin clauza de confiden ialitate p r ile convin ca, pe toat durata contractului individual de munc și dup încetarea acestuia, s nu transmit date sau informa ii de care au luat cunoștin în timpul execut rii contractului, în condi iile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de munc sau în contractele individuale de munc .

(2) Nerespectarea acestei clauze de c tre oricare dintre p r i atrage obligarea celui în culp la plata de daune-interese.

#### ART. 27

(1) O persoan poate fi angajat în munc numai în baza unui certificat medical, care constat faptul c cel în cauz este apt pentru prestarea acelei munci.

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

(3) Competen a și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sanc iunile aplicabile angajatorului în cazul angaj rii sau schimb rii locului ori felului muncii f r certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.



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

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

#### ART. 28

Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

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

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

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

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

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

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

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

#### ART. 29

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

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

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

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

#### ART. 30

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

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

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

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

#### ART. 31

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 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, în preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesar 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 aceluiași teritorial de competență acesta își are sediul.

(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială.

#### ART. 32

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

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

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

#### ART. 33

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

#### ART. 34

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

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

(3) Registrul general de evidență a salariilor se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariilor, data angajării, funcția/ocuparea conform specificației Clasificării ocupărilor 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.

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

(5) La solicitarea salariatului 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.

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

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

#### ART. 35

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

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

#### ART. 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, eliberat /eliberat potrivit legii.

#### CAP. II

Executarea contractului individual de muncă

#### ART. 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.

#### ART. 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 a salariilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

#### ART. 39

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

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

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

(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 fișei 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.

#### ART. 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;
- 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 și să vârfșire 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.

(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) s comunice periodic salaria ilor situa ia economic și financiar a unit ii, cu excep ia informa iilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natur s prejudicieze activitatea unit ii. Periodicitatea comunic rilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de munc aplicabil;

e) s se consulte cu sindicatul sau, dup caz, cu reprezentan ii salaria ilor în privin a deciziilor susceptibile s afecteze substan ial drepturile și interesele acestora;

f) s pl teasc toate contribu iile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și s re in și s vireze contribu iile și impozitele datorate de salaria i, în condi iile legii;

g) s înfiin eze registrul general de eviden a salaria ilor și s opereze înregistr rile prev zute de lege;

h) s elibereze, la cerere, toate documentele care atest calitatea de salariat a solicitantului;

i) s asigure confiden ialitatea datelor cu caracter personal ale salaria ilor.

### CAP. III

#### Modificarea contractului individual de munc

##### ART. 41

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

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

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

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

##### ART. 42

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

(2) Pe durata deleg rii, respectiv a detaș rii, salariatul își pstreaz func ia și toate celelalte drepturi prev zute în contractul individual de munc .

##### ART. 43

Delegarea reprezint exercitarea temporar , din dispozi ia angajatorului, de c tre salariat, a unor lucr ri sau sarcini corespunz toare atribu iilor de serviciu în afara locului s u de munc .

##### ART. 44

(1) Delegarea poate fi dispus pentru o perioad 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 deleg rii nu poate constitui motiv pentru sanc ionarea disciplinar a acestuia.

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

#### ART. 45

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.

#### ART. 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 prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

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

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

#### ART. 47

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

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

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

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

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

#### ART. 48

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

### CAP. IV

Suspendarea contractului individual de muncă

#### ART. 49

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

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

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

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

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

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

#### ART. 50

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

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forțaj major;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

#### ART. 51

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;

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

f) participarea la grevă.

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

#### ART. 52

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

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

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

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

c<sup>1</sup>) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsură controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cale electronică, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

-----  
Lit. c<sup>1</sup>) a alin. (1) al art. 52 a fost introdus de pct. 1 al [art. 61 din LEGEA nr. 255 din 19 iulie 2013](#) publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 515 din 14 august 2013.

d) pe durata detașării;

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

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și îi 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.

(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 remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

#### ART. 53

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariul implicat 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), salariul îi se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună de reînceperea activității.

#### ART. 54

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

#### CAP. V

##### Încetarea contractului individual de muncă

#### ART. 55

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

#### SECȚIUNEA 1

##### Încetarea de drept a contractului individual de muncă

#### ART. 56

(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- 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;
- b) la data rămânirii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c) 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;
- d) 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;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânirii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânirii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data

r mânerii definitive a hot rârrii judec torești prin care s-a dispus interdic ia;

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

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

(2) Pentru situa iile prev zute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de munc se face în termen de 5 zile lucr toare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunic persoanelor aflate în situa iile respective în termen de 5 zile lucr toare.

#### ART. 57

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

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

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

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

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

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

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

#### SEC IUNEA a 2-a Concedierea

#### ART. 58

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

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

#### ART. 59

Este interzis concedierea salaria ilor:

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

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

#### ART. 60

(1) Concedierea salaria ilor nu poate fi dispus :

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

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

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

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

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

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

SEC IUNEA a 3-a

Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

#### ART. 61

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

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

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

-----

Lit. b) a art. 61 a fost modificat de pct. 2 al [art. 61 din LEGEA nr. 255 din 19 iulie 2013](#) publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 515 din 14 august 2013.

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

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

#### ART. 62

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

(2) 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. 247-252.

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

#### ART. 63

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

(2) Concedierea salariatului pentru motivul 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.

#### ART. 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 alin. (1) lit. e), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

(5) În cazul concedierii pentru motivul 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.

#### SEC IUNEA a 4-a

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

#### ART. 65

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

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

**ART. 66**

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

**ART. 67**

Salariul și concedia se acordă pentru motive care nu învinde persoana lor beneficiară de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

**SEC IUNEA a 5-a**

Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective

**ART. 68**

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

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

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

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

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați și concedia colectivă, 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. 69**

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

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

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

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

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;

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

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

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

h) termenul în cadrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

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

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

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

#### ART. 70

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

#### ART. 71

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

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

#### ART. 72

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

salaria ilor, numărul salariilor afectate 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 salariilor, 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 salariilor pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

(5) La solicitarea motivată a oricăreia 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 salariilor, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

#### ART. 73

(1) În perioada prevăzută la art. 72 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 salariilor.

(2) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 72 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 salariilor, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la art. 72 alin. (1).

#### ART. 74

(1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat 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 salariilor care au fost concediate de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informate asupra reluării activității.

(3) Salariile 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 situa ia în care salaria ii care au dreptul de a fi reangaja i potrivit alin. (2) nu își manifest în scris consim mântul în termenul prev zut la alin. (3) sau refuz locul de munc oferit, angajatorul poate face noi încadr ri pe locurile de munc r mase vacante.

(5) Prevederile art. 68-73 nu se aplic salaria ilor din institu iile publice și autorit ile publice.

(6) Prevederile art. 68-73 nu se aplic în cazul contractelor individuale de munc încheiate pe durat determinat , cu excep ia cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expir rii acestor contracte.

#### SEC IUNEA a 6-a Dreptul la preaviz

##### ART. 75

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

(2) Fac excep ie de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d), care se afl în perioada de prob .

(3) În situa ia în care în perioada de preaviz contractul individual de munc este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunz tor, cu excep ia cazului prev zut la art. 51 alin. (2).

##### ART. 76

Decizia de concediere se comunic salariatului în scris și trebuie s con in în mod obligatoriu:

- a) motivele care determin concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de priorit i, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de munc disponibile în unitate și termenul în care salaria ii urmeaz s opteze pentru a ocupa un loc de munc vacant, în condi iile art. 64.

##### ART. 77

Decizia de concediere produce efecte de la data comunic rii ei salariatului.

#### SEC IUNEA a 7-a Controlul și sanc ionarea concedierilor nelegale

##### ART. 78

Concedierea dispus cu nerespectarea procedurii prev zute de lege este lovit de nulitate absolut .

##### ART. 79

În caz de conflict de munc angajatorul nu poate invoca în fa a instan ei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

##### ART. 80

(1) În cazul în care concedierea a fost efectuat în mod netemeinic sau nelegal, instan a va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei desp gubiri egale cu salariile indexate, majorate și



reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

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

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

SEC IUNEA a 8-a  
Demisia

#### ART. 81

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

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

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

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

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

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

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

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

#### CAP. VI

Contractul individual de muncă pe durată determinată

#### ART. 82

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

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

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea

termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

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

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

#### ART. 83

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

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

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

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 temporară anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

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

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

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

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

#### ART. 84

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

(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.

#### ART. 85

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 cuprins 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.

#### ART. 86

(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. Această 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.

#### ART. 87

(1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată 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 durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu există un salariat 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, regulamentele legale în domeniu.

#### CAP. VII

##### Munca prin agent de muncă temporar

#### ART. 88

(1) Munca prin agent de muncă temporar este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporar cu un agent de muncă temporar 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 temporar cu un agent de muncă temporar, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(3) Agentul de muncă temporar este persoana juridică, autorizat de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporar 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 temporar, 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 creia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporar.

(5) Misiunea de muncă temporar 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. 89

Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporar pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, cu excepția cazului prevăzut la art. 93.

#### ART. 90

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

(2) Durata misiunii de muncă temporar 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 temporar poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporar sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.

#### ART. 91

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

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

a) durata misiunii;

b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;

c) condițiile concrete de muncă;

d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;

e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;

f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporar, 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 temporar.

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

#### ART. 92

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

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

#### ART. 93

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

#### ART. 94

(1) Contractul de muncă temporar este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporar 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. 95

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

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

(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.

#### ART. 96

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

(2) Salariul primit de salariatul temporară 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.

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

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

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

#### ART. 97

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. 98

(1) Pe parcursul misiunii utilizatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariații temporari, în conformitate cu legislația în vigoare.

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

#### ART. 99

(1) La încetarea misiunii salariații temporari 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.

#### ART. 100

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

#### ART. 101

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. 102

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

### CAP. VIII

Contractul individual de muncă cu timp parțial

#### ART. 103

Salariatul cu fracțiune de normă 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 normă întreagă comparabil.

#### ART. 104

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

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

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

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

#### ART. 105

(1) Contractul individual de munc cu timp par ial cuprinde, în afara elementelor prevzute la art. 17 alin. (3), 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 for major sau pentru alte lucruri urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori în latură consecințelor acestora.

(2) În situația în care într-un contract individual de munc cu timp par ial nu sunt precizate elementele prevzute la alin. (1), contractul se consideră a fi încheiat pentru norm întreag .

#### ART. 106

(1) Salariatul încadrat cu contract de munc cu timp par ial se bucură de drepturile salariale cu norm întreag , în condițiile prevzute de lege și de contractele colective de munc aplicabile.

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

#### ART. 107

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

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

(3) O copie a anunțului prevzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salarialelor.

(4) Angajatorul asigură , în măsura în care este posibil, accesul la locuri de munc cu fracțiune de norm la toate nivelurile.

### CAP. IX

#### Munca la domiciliu

#### ART. 108

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

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

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

#### ART. 109

Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3), următoarele:

- a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

#### ART. 110

(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.

### TITLUL III

Timpul de muncă și timpul de odihnă

#### CAP. I

Timpul de muncă

#### SEC IUNEA 1

Durata timpului de muncă

#### ART. 111

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

#### ART. 112

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

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

#### ART. 113

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

(2) 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 munc de 40 de ore pe s pt mân .

#### ART. 114

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

(2) Prin excep ie, durata timpului de munc , ce include și orele suplimentare, poate fi prelungit peste 48 de ore pe s pt mân , cu condi ia ca media orelor de munc , calculat pe o perioad de referin de 4 luni calendaristice, s nu dep șeasc 48 de ore pe s pt mân .

(3) Pentru anumite activit i sau profesii stabilite prin contractul colectiv de munc aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de munc respectiv, perioade de referin mai mari de 4 luni, dar care s nu dep șeasc 6 luni.

(4) Sub rezerva respect rii reglement rilor privind protec ia s n t ii și securit ii în munc a salaria ilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de munc pot prevedea derog ri de la durata perioadei de referin stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referin care în niciun caz s nu dep șeasc 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referin prev zute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihn anual și situa iile de suspendare a contractului individual de munc .

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

#### ART. 115

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

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

#### ART. 116

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

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

#### ART. 117

Programul de munc și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștin salaria ilor și sunt afișate la sediul angajatorului.

#### ART. 118

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

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

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

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

#### ART. 119

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.

#### SEC IUNEA a 2-a Munca suplimentară

#### ART. 120

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă și pe mână, prevăzută la art. 112, este considerată muncă 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 în situații consecințelor unui accident.

#### ART. 121

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

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

#### ART. 122

(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. 123

(1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adugarea 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.

#### ART. 124

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

#### SEC IUNEA a 3-a Munca de noapte

#### ART. 125

(1) Munca prestat între orele 22,00-6,00 este considerat munc de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezintă , după caz:

a) salariatul care efectuează munc de noapte cel pu în 3 ore din timpul s u zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează munc de noapte în propor ie de cel pu în 30% din timpul s u lunar de lucru.

(3) Durata normal a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va dep și o medie de 8 ore pe zi, calculat pe o perioad de referin de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul s pt mânal.

(4) Durata normal a timpului de lucru pentru salaria ii de noapte a c ror activitate se desf șoar în condi ii speciale sau deosebite de munc nu va dep și 8 ore pe parcursul oric rei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prev zut în contractul colectiv de munc aplicabil și numai în situa ia în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de munc încheiat la nivel superior.

(5) În situa ia prev zut la alin. (4), angajatorul este obligat s acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

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

#### ART. 126

Salaria ii de noapte beneficiaz :

a) fie de program de lucru redus cu o or fa de durata normal a zilei de munc , pentru zilele în care efectuează cel pu în 3 ore de munc de noapte, f r ca aceasta s duc la sc derea salariului de baz ;

b) fie de un spor pentru munca prestat în timpul nop ii de 25% din salariul de baz , dac timpul astfel lucrat reprezintă cel pu în 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

#### ART. 127

(1) Salaria ii care urmează s desf șoare munc de noapte în condi iile art. 125 alin. (2) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activit ii și, după aceea, periodic.

(2) Condi iile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protec iei sociale și al ministrului s n t ii.

(3) Salaria ii care desf șoar munc de noapte și au probleme de s n tate recunoscute ca având leg tur cu aceasta vor fi trecu i la o munc de zi pentru care sunt ap i.

#### ART. 128

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

(2) Femeile gravide, l uzele și cele care al ptează nu pot fi obligate s presteze munc de noapte.

#### ART. 129

Norma de munc exprim cantitatea de munc necesar pentru efectuarea opera iunilor sau lucr rilor de c tre o persoan cu calificare corespunz toare, care lucreaz cu intensitate normal , în condi iile unor procese tehnologice și de munc determinate. Norma de munc cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desf șurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de munc .

#### ART. 130

Norma de munc se exprim , în func ie de caracteristicile procesului de produc ie sau de alte activit i ce se normeaz , sub form de norme de timp, norme de produc ie, norme de personal, sfer de atribu ii sau sub alte forme corespunz toare specificului fiec rei activit i.

#### ART. 131

Normarea muncii se aplic tuturor categoriilor de salaria i.

#### ART. 132

Normele de munc se elaboreaz de c tre angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu exist normative, normele de munc se elaboreaz de c tre angajator dup consultarea sindicatului reprezentativ ori, dup caz, a reprezentan ilor salaria ilor.

### CAP. II

#### Repausuri periodice

#### ART. 133

Perioada de repaus reprezint orice perioad care nu este timp de munc .

#### SEC IUNEA 1

#### Pauza de mas și repausul zilnic

#### ART. 134

(1) În cazurile în care durata zilnic a timpului de munc este mai mare de 6 ore, salaria ii au dreptul la pauz de mas și la alte pauze, în condi iile stabilite prin contractul colectiv de munc aplicabil sau prin regulamentul intern.

(2) Tinerii în vârst de pân la 18 ani beneficiaz de o pauz de mas de cel pu in 30 de minute, în cazul în care durata zilnic a timpului de munc este mai mare de 4 ore și jum tate.

(3) Pauzele, cu excep ia dispozi iilor contrare din contractul colectiv de munc aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnic normal a timpului de munc .

#### ART. 135

(1) Salaria ii au dreptul între dou zile de munc la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

#### ART. 136

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

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

SEC IUNEA a 2-a  
Repausul săptămânal

#### ART. 137

(1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal 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) salarii 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 săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(5) Salarii al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).

#### ART. 138

(1) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată 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 clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(2) Salarii al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (1) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).

SEC IUNEA a 3-a  
Sărbătorile legale

#### ART. 139

(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 Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 srbtori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

-----  
Alin. (1) al art. 139 a fost modificat de [art. unic din LEGEA nr. 147 din 23 iulie 2012](#), publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 509 din 24 iulie 2012.

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

#### ART. 140

Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

#### ART. 141

Prevederile art. 139 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

#### ART. 142

(1) Salariile celor care lucrează în unitățile prevăzute la art. 140, precum și la locurile de muncă prevăzute la art. 141 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, salariile beneficiarilor, pentru munca prestată în zilele de srbtoare legală, de un spor la salariul de bază care nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

#### ART. 143

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

### CAP. III

#### Concediile

##### SEC IUNEA 1

Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților

#### ART. 144

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

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

#### ART. 145

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

(2) Durata efectiv a concediului de odihn anual se stabilește în contractul individual de munc , cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile, și se acord propor ional cu activitatea prestat într-un an calendaristic.

(3) S rb torile legale în care nu se lucreaz , precum și zilele libere pl tite stabilite prin contractul colectiv de munc aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihn anual.

#### ART. 146

(1) Concediul de odihn se efectueaz în fiecare an.

(2) Prin excep ie de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul urm tor este permis numai în cazurile expres prev zute de lege sau în cazurile prev zute în contractul colectiv de munc aplicabil.

(3) Angajatorul este obligat s acorde concediu, pân la sfârșitul anului urm tor, tuturor salaria ilor care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihn la care aveau dreptul.

(4) Compensarea în bani a concediului de odihn neefectuat este permis numai în cazul încet rii contractului individual de munc .

#### ART. 147

(1) Salaria ii care lucreaz în condi ii grele, periculoase sau v t m toare, nev z torii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârst de pân la 18 ani beneficiaz de un concediu de odihn suplimentar de cel pu in 3 zile lucr toare.

(2) Num rul de zile lucr toare aferent concediului de odihn suplimentar pentru categoriile de salaria i prev zute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de munc aplicabil și va fi de cel pu in 3 zile lucr toare.

#### ART. 148

(1) Efectuarea concediului de odihn se realizeaz în baza unei program ri colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, dup caz, a reprezentan ilor salaria ilor, pentru program rile colective, ori cu consultarea salariatului, pentru program rile individuale. Programarea se face pân la sfârșitul anului calendaristic pentru anul urm tor.

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

(3) Prin programare individual se poate stabili data efectu rii concediului sau, dup caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioad 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 pu in 60 de zile anterioare efectu rii acestuia.

(5) În cazul în care programarea concediilor se face frac ionat, angajatorul este obligat s stabileasc programarea astfel încât fiecare salariat s efectueze într-un an calendaristic cel pu in 10 zile lucr toare de concediu neîntrerupt.

#### ART. 149

Salariatul este obligat s efectueze în natur concediul de odihn în perioada în care a fost programat, cu excep ia situa iilor expres prev zute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

#### ART. 150

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

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

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

#### ART. 151

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

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

#### ART. 152

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

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

#### ART. 153

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

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

#### SEC IUNEA a 2-a

#### Concediile pentru formare profesională

#### ART. 154

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

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

#### ART. 155

(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se 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.

#### ART. 156

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin în o lună înainte de



efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

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

#### ART. 157

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

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

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

#### ART. 158

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

### TITLUL IV Salarizarea

#### CAP. I Dispoziții generale

#### ART. 159

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

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

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

#### ART. 160

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

#### ART. 161

Salariile se plătesc înaintea oricărui alte obligații bănești ale angajatorilor.

#### ART. 162

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

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

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

#### ART. 163

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

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

#### CAP. II

Salariul de bază minim brut pe an garantat în plată

#### ART. 164

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

(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe an. 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 an garantat în plată este adus la cunoștință salariale prin grija angajatorului.

#### ART. 165

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

#### CAP. III

Plata salariului

#### ART. 166

(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.

(3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 165, este posibil numai dacă este prevăzut expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

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

#### ART. 167

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

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

#### ART. 168

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

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

#### ART. 169

(1) Nicio reinerere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

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

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

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

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

#### ART. 170

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

#### ART. 171

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

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

#### CAP. IV

Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale

##### ART. 172

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

#### CAP. V

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

##### ART. 173

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

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

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

##### ART. 174

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

#### CAP. I

Reguli generale

##### ART. 175

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

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

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

(4) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

##### ART. 176

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

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

#### ART. 177

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

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

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la surs ;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de munc și alegerea echipamentelor și metodelor de munc și de produc ie, în vederea atenu rii, cu prec dere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra s n t ii;
- e) luarea în considerare a evolu iei tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai pu in periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea m surilor de protec ie colectiv cu prioritate fa de m surile de protec ie individual ;
- i) aducerea la cunoștin a salaria ilor a instruc iunilor corespunz toare.

#### ART. 178

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

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

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

#### ART. 179

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

#### ART. 180

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

(2) Instruirea se realizeaz periodic, prin modalit i specifice stabilite de comun acord de c tre angajator împreun cu comitetul de securitate și s n tate în munc și cu sindicatul sau, dup caz, cu reprezentan ii salaria ilor.

(3) Instruirea prev zut la alin. (2) se realizeaz obligatoriu în cazul noilor angaja i, al celor care își schimb locul de munc sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea dup o întrerupere

mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectiv a activității.

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

#### ART. 181

(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și să nu tăie salariile.

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

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

#### ART. 182

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

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

### CAP. II

#### Comitetul de securitate și sănătate în muncă

#### ART. 183

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

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

#### ART. 184

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

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

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

(4) Comitetul de securitate și sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate și sănătate în muncă 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 muncă, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.

#### ART. 185

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

### CAP. III

Protecția salariilor prin servicii medicale

#### ART. 186

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

#### ART. 187

(1) Serviciul medical de medicină 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 medicină a muncii se calculează în funcție de numărul de salarii ai angajatorului, potrivit legii.

#### ART. 188

(1) Medicul de medicină 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 medicină a muncii este independent în exercitarea profesiei sale.

#### ART. 189

(1) Sarcinile principale ale medicului de medicină 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 salariilor atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă.

(2) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin medicul de medicină a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salarii, determinat de starea de sănătate a acestora.

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

#### ART. 190

(1) Medicul de medicină 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.

#### ART. 191

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

## TITLUL VI

### Formarea profesional

#### CAP. I

##### Dispozi ii generale

#### ART. 192

(1) Formarea profesional a salaria ilor are urm toarele obiective principale:

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

b) ob inerea unei calific ri profesionale;

c) actualizarea cunoștin elor și deprinderilor specifice postului și locului de munc și perfec ionarea preg tirii profesionale pentru ocupa ia de baz ;

d) reconversia profesional determinat de restructur ri socioeconomice;

e) dobândirea unor cunoștin e avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activit ilor profesionale;

f) prevenirea riscului șomajului;

g) promovarea în munc și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesional și evaluarea cunoștin elor se fac pe baza standardelor ocupa ionale.

#### ART. 193

Formarea profesional a salaria ilor se poate realiza prin urm toarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de c tre angajator sau de c tre furnizorii de servicii de formare profesional din ar ori din str in tate;

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

c) stagii de practic și specializare în ar și în str in tate;

d) ucenicie organizat la locul de munc ;

e) formare individualizat ;

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

#### ART. 194

(1) Angajatorii au obliga ia de a asigura participarea la programe de formare profesional pentru to i salaria ii, dup cum urmeaz :

a) cel pu in o dat la 2 ani, dac au cel pu in 21 de salaria i;

b) cel pu in o dat la 3 ani, dac au sub 21 de salaria i.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesional , asigurat în condi iile alin. (1), se suport de c tre angajatori.

#### ART. 195

(1) Angajatorul persoan juridic care are mai mult de 20 de salaria i elaboreaz anual și aplic planuri de formare profesional , cu consultarea sindicatului sau, dup caz, a reprezentan ilor salaria ilor.



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

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

#### ART. 196

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

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

#### ART. 197

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

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

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

#### ART. 198

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

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

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

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

#### ART. 199

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din

activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

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

#### ART. 200

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

### CAP. II

Contracte speciale de formare profesională organizate de angajator

#### ART. 201

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

#### ART. 202

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

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

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

#### ART. 203

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

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

#### ART. 204

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

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

#### ART. 205

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

(2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii

în care acesta poate face fa func iei noi, locului de munc nou sau colectivului nou în care urmeaz s presteze munca.

#### ART. 206

(1) Formarea profesional la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de c tre un formator.

(2) Formatorul este numit de angajator dintre salaria ii califica i, cu o experien profesional de cel pu in 2 ani în domeniul în care urmeaz s se realizeze formarea profesional .

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

(4) Exerțitarea activit ii de formare profesional se include în programul normal de lucru al formatorului.

#### ART. 207

(1) Formatorul are obliga ia de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesional și de a supraveghea îndeplinirea atribu iilor de serviciu corespunz toare postului ocupat de salariatul în formare.

(2) Formatorul asigur cooperarea cu alte organisme de formare și particip la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesional .

### CAP. III

#### Contractul de ucenicie la locul de munc

#### ART. 208

(1) Ucenicia la locul de munc se organizeaz în baza contractului de ucenicie.

(2) Contractul de ucenicie la locul de munc este contractul individual de munc de tip particular, în temeiul c ruia:

a) angajatorul persoan juridic sau persoan fizic se oblig ca, în afara pl ii unui salariu, s asigure formarea profesional a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului s u de activitate;

b) ucenicul se oblig s se formeze profesional și s munceasc în subordinea angajatorului respectiv.

(3) Contractul de ucenicie la locul de munc se încheie pe durat determinat .

#### ART. 209

(1) Persoana încadrat în munc în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.

(2) Ucenicul beneficiaz de dispozi iile aplicabile celorlal i salaria i, în m sura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului s u.

#### ART. 210

Organizarea, desf șurarea și controlul activit ii de ucenicie se reglementeaz prin lege special .

### TITLUL VII

#### Dialogul social

### CAP. I

#### Dispozi ii generale

#### ART. 211

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

#### ART. 212

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

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

#### ART. 213

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

### CAP. II

#### Sindicatelor

#### ART. 214

(1) Sindicatelor, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariații 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. 215

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

#### ART. 216

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

#### ART. 217

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

#### ART. 218

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

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

#### ART. 219

La cererea membrilor lor, sindicatele pot să fie reprezentate pe această în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.

#### ART. 220

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

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

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

### CAP. III

#### Reprezentanții salariaților

#### ART. 221

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

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

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

#### ART. 222

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

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

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

#### ART. 223

Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

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

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

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

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

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

#### ART. 224

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

#### ART. 225

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

#### ART. 226

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

### CAP. IV

#### Patronatul

#### ART. 227

(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. 228

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

### TITLUL VIII

#### Contractele colective de muncă

#### ART. 229

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

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

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

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

#### ART. 230

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

### TITLUL IX

## Conflictele de munc

### CAP. I

#### Dispozi ii generale

##### ART. 231

Prin conflicte de munc se în elege conflictele dintre salaria i și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desf șurarea raporturilor de munc .

##### ART. 232

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

### CAP. II

#### Greva

##### ART. 233

Salaria ii au dreptul la grev pentru ap rarea intereselor profesionale, economice și sociale.

##### ART. 234

(1) Greva reprezint încetarea voluntar și colectiv a lucrului de c tre salaria i.

(2) Participarea salaria ilor la grev este liber . Niciun salariat nu poate fi constrâns s participe sau s nu participe la o grev .

(3) Limitarea sau interzicerea dreptului la grev poate interveni numai în cazurile și pentru categoriile de salaria i prev zute expres de lege.

##### ART. 235

Participarea la grev , precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezint o înc lcare a obliga iilor salaria ilor și nu pot avea drept consecin sanc ionarea disciplinar a salaria ilor greviști sau a organizatorilor grevei.

##### ART. 236

Modul de exercitare a dreptului de grev , organizarea, declanșarea și desf șurarea grevei, procedurile prealabile declanș rii grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grev se reglementeaz prin lege special .

## TITLUL X

### Inspec ia Muncii

##### ART. 237

Aplicarea reglement rilor generale și speciale în domeniul rela iilor de munc , securit ii și s n t ii în munc este supus controlului Inspec iei Muncii, ca organism specializat al administra iei publice centrale, cu personalitate juridic , în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protec iei Sociale.

##### ART. 238

Inspec ia Muncii are în subordine inspectoratele teritoriale de munc , organizate în fiecare jude și în municipiul București.

##### ART. 239

Înființarea și organizarea Inspecției Muncii sunt reglementate prin lege specială.

#### ART. 240

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

### TITLUL XI

#### Răspunderea juridică

### CAP. I

#### Regulamentul intern

#### ART. 241

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

#### ART. 242

Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

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

#### ART. 243

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

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

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

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

#### ART. 244

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

#### ART. 245



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

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

#### ART. 246

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

(2) În cazul angajatorilor înființați după intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevăzut la alin. (1) începe să curgă de la data dobândirii personalității juridice.

### CAP. II

#### Răspunderea disciplinară

#### ART. 247

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

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

#### ART. 248

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

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

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

(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. Radieră sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

#### ART. 249

(1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

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

#### ART. 250

Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinar aplicabil în raport cu gravitatea abaterii disciplinare și vârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

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

#### ART. 251

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

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

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

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

-----

Alin. (4) al art. 251 a fost modificat de [art. unic din LEGEA nr. 77 din 24 iunie 2014](#), publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 470 din 26 iunie 2014.

#### ART. 252

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

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

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară ;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlocuite apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică ;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată ;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată .

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

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

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

### CAP. III

#### Răspunderea patrimonială

##### ART. 253

(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.

(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. 254 și următoarele.

##### ART. 254

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

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

(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul sau 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. 255

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

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

##### ART. 256

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

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

#### ART. 257

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

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

#### ART. 258

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

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

#### ART. 259

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

### CAP. IV

#### Răspunderea contravențională

#### ART. 260

(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;

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

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

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

e) primirea la muncă 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;

f) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;

g) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 și 142, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

h) încălcarea obligației prevăzute la art. 140, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;

i) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

j) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

k) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;

l) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

m) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 119, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

n) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

o) încălcarea de către agentul de muncă temporar a obligației prevăzute la art. 102, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;

p) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.

(2) Constatările contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

(3) Contravențiile prevăzute la alin. (1) li se aplică dispozițiile legislației în vigoare.

## CAP. V

### Răspunderea penală

#### ART. 261

Abrogat.

-----  
Art. 261 a fost abrogat de pct. 1 al [art. 127, Titlul II din LEGEA nr. 187 din 24 octombrie 2012](#), publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 757 din 12 noiembrie 2012.

#### ART. 262

Abrogat.

-----  
Art. 262 a fost abrogat de pct. 1 al [art. 127, Titlul II din LEGEA nr. 187 din 24 octombrie 2012](#), publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 757 din 12 noiembrie 2012.

#### ART. 263

Abrogat.

-----  
Art. 263 a fost abrogat de pct. 1 al [art. 127, Titlul II din LEGEA nr. 187 din 24 octombrie 2012](#), publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 757 din 12 noiembrie 2012.

#### ART. 264

(1) Constituie infrac iune și se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salarii încadrarea în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plat, prevăzut de lege.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul nejustificat al unei persoane de a prezenta organelor competente documentele legale, în scopul împiedicării verificărilor privitoare la aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă, în termen de cel mult 15 zile de la primirea celei de-a doua solicitări.

(3) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în împiedicarea sub orice formă a organelor competente de a intra, în condițiile prevăzute de lege, în sedii, incinte, spații, terenuri sau mijloace de transport pe care angajatorul le folosește în realizarea activității lui profesionale, pentru a efectua verificări privitoare la aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă.

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

-----  
Art. 264 a fost modificat de pct. 2 al [art. 127, Titlul II din LEGEA nr. 187 din 24 octombrie 2012](#), publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 757 din 12 noiembrie 2012.

#### ART. 265

(1) Încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 264 alin. (4) 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.

(3) Dacă munca prestată de persoanele prevăzute la alin. (2) sau la art. 264 alin. (4) este de natură să le pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

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

a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare ori 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 integral sau parțial a prestațiilor, ajutoarelor ori 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 a 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 infracțiunii.

(5) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (4), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

a) orice remunerație restant datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul 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 returnat în condițiile legii.

(6) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (4) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angajaștrii inițialii 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).

-----  
Art. 265 a fost modificat de pct. 3 al [art. 127, Titlul II din LEGEA nr. 187 din 24 octombrie 2012](#), publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 757 din 12 noiembrie 2012.

## TITLUL XII

### Jurisdicția muncii

#### CAP. I

##### Dispoziții generale

#### ART. 266

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

#### ART. 267

Pot fi p r i în conflictele de munc :

a) salaria ii, precum și orice alt persoan titular a unui drept sau a unei obliga ii în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de munc ;

b) angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice -, agen ii de munc temporar , utilizatorii, precum și orice alt persoan care beneficiaz de o munc desf șurat în condi iile prezentului cod;

c) sindicatele și patronatele;

d) alte persoane juridice sau fizice care au această voca ie în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedur civil .

#### ART. 268

(1) Cererile în vederea solu ion rii unui conflict de munc pot fi formulate:

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicat decizia unilateral a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de munc ;

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

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

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

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

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

#### CAP. II

Competen a material și teritorial

#### ART. 269

(1) Judecarea conflictelor de munc este de competen a instan elor judec torești, stabilite potrivit legii.

-----  
Alin. (1) al art. 269 a fost modificat de [art. XX din LEGEA nr. 2 din 1 februarie 2013](#), publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 89 din 12 februarie 2013.

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

(3) [Dac sunt îndeplinite condi iile prev zute de Codul de procedur civil pentru coparticiparea procesual activ , cererea poate fi formulat la instan a competent pentru oricare dintre reclaman i.](#)

-----



Alin. (3) al art. 269 a fost introdus de [art. 46 din LEGEA nr. 76 din 24 mai 2012](#), publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 365 din 30 mai 2012.

### CAP. III

Reguli speciale de procedur

#### ART. 270

Cauzele prev zute la art. 266 sunt scutite de taxa judiciar de timbru și de timbrul judiciar.

#### ART. 271

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

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

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

#### ART. 272

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

#### ART. 273

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

#### ART. 274

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

#### ART. 275

Dispozi iile prezentului titlu se completeaz cu prevederile Codului de procedur civil .

### TITLUL XIII

Dispozi ii tranzitorii și finale

#### ART. 276

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

#### ART. 277

(1) În sensul prezentului cod, func iile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglement ri 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 organiz rii timpului de lucru, publicat 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 munc temporar , publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008.

#### ART. 278

(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.

#### ART. 279

(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 prestează și completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod eşalonat, 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 protecției sociale.

(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.

#### ART. 280

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

#### ART. 281

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

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

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

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

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

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

- [Legea nr. 2/1991](#) privind cumulul de funcții, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;
  - [Legea salarizării nr. 14/1991](#), publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificările și completările ulterioare;
  - [Legea nr. 6/1992](#) privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;
  - [Legea nr. 68/1993](#) privind garantarea în plată a salariului minim, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;
  - [Legea nr. 75/1996](#) privind stabilirea zilelor de srbătoare legală în care nu se lucrează, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificările și completările ulterioare;
  - [art. 34 și 35 din Legea nr. 130/1996](#) privind contractul colectiv de muncă, republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998.
- (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.

NOT :

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

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

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

Art. III. - La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă :

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

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

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

-----