

CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003 (LEGEA nr. 53 din 24 ianuarie 2003)

Forma sintetică la data 01-sep-2010. Acest act a fost creat utilizând tehnologia SintAct®-Acte Sintetice. SintAct® și tehnologia Acte Sintetice sunt mărci înregistrate ale Wolters Kluwer.

▶ (la data 01-apr-2010 actul a fost în legătură cu [Legea 49/2010](#))

▶ (la data 29-dec-2006 actul a fost reglementat de [Contract Colectiv de Munca 2895/2006](#))

▶ (la data 04-mar-2003 actul a fost reglementat de [Ordinul 64/2003](#))

Parlamentul României adopta prezenta lege.

☐ TITLUL I: Dispozitii generale

☐ CAPITOLUL I: Domeniul de aplicare

☐ Art. 1

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

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

☐ Art. 2

Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează munca în România;

~~b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;~~

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

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 2, litera B. din titlul I, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 1. din [Ordonanța urgentă 65/2005](#))

c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează munca pentru un angajator român pe teritoriul României;

▶ (la data 26-mar-2008 Art. 2, litera C. din titlul I, capitolul I a se vedea jurisprudența [Decizia nr. 917R din 26-mar-2008](#))

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

▶ (la data 26-mar-2008 Art. 2, litera D. din titlul I, capitolul I a se vedea jurisprudența [Decizia nr. 917R din 26-mar-2008](#))

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

f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;

g) organizațiilor sindicale și patronale.

☐ CAPITOLUL II: Principii fundamentale

☐ Art. 3

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

(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 munca 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 munca forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

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

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

☐Art. 5

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații 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 directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

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

☐Art. 6

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

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

(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.

(la data 18-sep-2006 Art. 6, alin. (2) din titlul I, capitolul II modificat de Art. 1, punctul 1. din Ordonanța urgentă 55/2006)

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

(la data 18-sep-2006 Art. 6 din titlul I, capitolul II completat de Art. 1, punctul 2. din Ordonanța urgentă 55/2006)

☐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 bunești-credințe.

(2) Pentru bună 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

☐CAPITOLUL I: Încheierea contractului individual de muncă

Art. 10

(la data 07-mar-2008 Art. 10 din titlul II, capitolul I a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 669/R din 07-mar-2008](#))

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

Art. 11

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

Art. 12

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

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

Art. 13

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

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

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

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

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

Art. 14

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

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

~~(3) Persoana fizica poate încheia contracte individuale de munca, în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacitatii de exercitiu.~~

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

(la data 05-iul-2005 Art. 14, alin. (3) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 2. din [Ordonanta urgenta 65/2005](#))

Art. 15

Este interzisa, sub sanctiunea nulitatii absolute, încheierea unui contract individual de munca în scopul prestarii unei munci sau a unei activitati ilicite ori imorale.

Art. 16

~~(1) Contractul individual de munca se încheie în baza consimtamântului partilor, în forma scrisa, în limba româna. Obligatia de încheiere a contractului individual de munca în forma scrisa revine angajatorului.~~

(1) Contractul individual de munca se încheie în baza consimtamântului partilor, în forma scrisa, în limba româna. Obligatia de încheiere a contractului individual de munca în forma scrisa revine angajatorului. Angajatorul persoana juridica, persoana fizica autorizata sa desfasoare o activitate independenta, precum si asociatia familiala au obligatia de a încheia, în forma scrisa, contractul individual de munca anterior începerii raporturilor de munca.

(la data 05-iul-2005 Art. 16, alin. (1) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 3. din [Ordonanta urgenta 65/2005](#))

(la data 31-ian-2007 Art. 16, alin. (1) din titlul II, capitolul I a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 224/R din 31-ian-2007](#))

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

▶ (la data 05-iun-2008 Art. 16, alin. (2) din titlul II, capitolul I a se vedea jurisprudența Decizia nr. 1838/R din 05-iun-2008)

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

Art. 17

▶ (la data 08-nov-2007 Art. 17 din titlul II, capitolul I a se vedea jurisprudența Decizia nr. 3791/R din 08-nov-2007)

▶ (la data 31-ian-2007 Art. 17 din titlul II, capitolul I a se vedea jurisprudența Decizia nr. 224/R din 31-ian-2007)

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

~~(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 generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.~~

~~▶ (la data 05-iul-2005 Art. 17, alin. (1) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 4. din Ordonanța urgentă 65/2005)~~

~~(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 generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.~~

~~▶ (la data 22-dec-2005 Art. 17, alin. (1) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 1. din Legea 371/2005)~~

(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.

▶ (la data 18-sep-2006 Art. 17, alin. (1) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 3. din Ordonanța urgentă 55/2006)

~~(1¹) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul comunicării ofertei sale privind conținutul contractului individual de muncă sau al actului adițional, după caz.~~

~~▶ (la data 05-iul-2005 Art. 17, alin. (1) din titlul II, capitolul I completat de Art. 1, punctul 5. din Ordonanța urgentă 65/2005)~~

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

▶ (la data 22-dec-2005 Art. 17, alin. (1¹) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 2. din Legea 371/2005)

~~▶ (2) Informarea prevăzută la alin. (1) va cuprinde, după caz, cel puțin următoarele elemente: (2) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente: ▶ (la data 05-iul-2005 Art. 17, alin. (2) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 6. din Ordonanța urgentă 65/2005) (2) Persoana selectată~~

în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente: ▶ (la data 22-dec-2005 Art. 17, alin. (2) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 3. din Legea 371/2005)

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) atribuțiile postului;~~

d) funcția/ocupatia conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;

~~(la data 05-iul-2005 Art. 17, alin. (2), litera D. din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 7. din Ordonanța urgentă 65/2005)~~

e) riscurile specifice postului;

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

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

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

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

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

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

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

~~m) durata perioadei de probă.~~

~~m) durata perioadei de probă, după caz;~~

~~(la data 05-iul-2005 Art. 17, alin. (2), litera M. din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 7. din Ordonanța urgentă 65/2005)~~

m) durata perioadei de probă;

(la data 22-dec-2005 Art. 17, alin. (2), litera M. din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 4. din Legea 371/2005)

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

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunostințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

~~(4¹) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terti, conform propriei opțiuni, cu respectarea confidențialității prevăzute la alin. (5).~~

~~(la data 05-iul-2005 Art. 17, alin. (4) din titlul II, capitolul I completat de Art. 1, punctul 8. din Ordonanța urgentă 65/2005)~~

(4¹) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terti, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (5).

(la data 22-dec-2005 Art. 17, alin. (4¹) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 5. din Legea 371/2005)

(5) 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 salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util informațiile prevăzute la art. 17 alin. (2), inclusiv informații referitoare la: (1) În cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util informațiile prevăzute la art. 17 alin. (2), precum și informații referitoare la: (la data 05-iul-2005 Art. 18, alin. (1) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 9. din Ordonanța urgentă 65/2005) (1)~~

~~În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util informațiile prevăzute la art. 17 alin. (2), precum și informații referitoare la: (la data 22-dec-2005 Art. 18, alin. (1) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 6. din Legea 371/2005)~~

)(1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (2), precum și informații referitoare la: ▶(la data 18-sep-2006 Art. 18, alin. (1) din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 4. din Ordonanța urgentă 55/2006)

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

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

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

d) condițiile de climă;

e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;

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

g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

▶(la data 18-sep-2006 Art. 18, alin. (1) din titlul II, capitolul I completat de Art. I, punctul 5. din Ordonanța urgentă 55/2006)

~~(1⁴) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să fie înscrise și în conținutul contractului individual de muncă.~~

~~▶(la data 05-iul-2005 Art. 18, alin. (1) din titlul II, capitolul I completat de Art. I, punctul 10. din Ordonanța urgentă 65/2005)~~

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

▶(la data 22-dec-2005 Art. 18, alin. (1¹) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 7. din Legea 371/2005)

(2) 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 în termen de 15 zile de la momentul lansării ofertei de încheiere sau modificare a contractului individual de muncă ori, după caz, a prestării activității în străinătate, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile, 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.~~

~~În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 17 și 18, salariatul este în drept 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.~~

~~▶(la data 05-iul-2005 Art. 19 din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 11. din Ordonanța urgentă 65/2005)~~

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.

▶(la data 22-dec-2005 Art. 19 din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 8. din Legea 371/2005)

Art. 20

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

(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.

▶(la data 18-sep-2006 Art. 20, alin. (1) din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 6. din Ordonanța urgentă 55/2006)

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

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

☐Art. 21

▶ (la data 22-feb-2008 Art. 21 din titlul II, capitolul I a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 467/R din 22-feb-2008](#))

~~(1) Clauza de neconcurenta îl obliga pe salariat să nu presteze, în interesul propriu sau al unui tert, o activitate care se afla în concurență cu cea prestată la angajatorul sau ori să nu presteze o activitate în favoarea unui tert care se afla în relații de concurență cu angajatorul sau și îl obliga pe angajator să îi plătească salariatului o indemnizație lunară.~~

~~(2) Clauza de neconcurenta își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului pe durata contractului.~~

~~(3) Indemnizația datorată salariatului se negociază și este de cel puțin 25 % din salariu. Indemnizația trebuie plătită întocmai și la timp.~~

~~(4) Clauza de neconcurenta nu poate fi stabilită pe durata perioadei de probă.~~

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

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

▶ (la data 22-dec-2005 Art. 21, alin. (1) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 9. din [Legea 371/2005](#))

(2) Clauza de neconcurentă 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 neconcurentă lunară, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurentă, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

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

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

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 21 din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 12. din [Ordonanța urgentă 65/2005](#))

☐Art. 22

▶ (la data 22-feb-2008 Art. 22 din titlul II, capitolul I a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 467/R din 22-feb-2008](#))

~~(1) Clauza de neconcurență nu își mai produce efectele la data încetării contractului individual de muncă.~~

~~(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), clauza de neconcurență își poate produce efectele și după încetarea contractului individual de muncă, pentru o perioadă de maximum 6 luni, în cazul funcțiilor de execuție, și de maximum 2 ani pentru cei care au ocupat funcții de conducere, dacă o astfel de perioadă a fost convenită expres prin contractul individual de muncă.~~

~~(3) Prevederile alin. (2) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive neimputabile salariatului.~~

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

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

(la data 05-iul-2005 Art. 22 din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 13. din Ordonanța urgentă 65/2005)

Art. 23

(la data 22-feb-2008 Art. 23 din titlul II, capitolul I a se vedea jurisprudența Decizia nr. 467/R din 22-feb-2008)

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

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

Art. 24

(la data 22-feb-2008 Art. 24 din titlul II, capitolul I a se vedea jurisprudența Decizia nr. 467/R din 22-feb-2008)

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

Art. 25

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

Art. 26

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

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

Art. 27

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

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

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

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

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

(6) La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita 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 alta activitate;~~

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

(la data 05-iul-2005 Art. 28, litera B. din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 14. din Ordonanța urgentă 65/2005)

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

d) în cazul ucenicilor, practicantilor, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii 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 și Familiei;

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

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

(la data 12-mar-2008 Art. 29, alin. (2) din titlul II, capitolul I a se vedea jurisprudența Decizia nr. 728/R din 12-mar-2008)

(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 funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunostințarea prealabilă a celui în cauză.

Art. 30

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

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

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

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

Art. 31

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

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

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

~~(4) Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de proba cuprinse între 3 și 6 luni.~~

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

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 31, alin. (4) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 15. din Ordonanța urgentă 65/2005)

~~(4⁺) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de proba, contractul individual de muncă poate înceta, printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricărui dintre parti.~~

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 31, alin. (4) din titlul II, capitolul I completat de Art. 1, punctul 16. din Ordonanța urgentă 65/2005)

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

▶ (la data 22-dec-2005 Art. 31, alin. (4¹) din titlul II, capitolul I modificat de Art. 1, punctul 10. din Legea 371/2005)

▶ (la data 17-mai-2007 Art. 31, alin. (4¹) din titlul II, capitolul I a se vedea jurisprudența Decizia nr. 1421/R din 17-mai-2007)

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

Art. 32

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

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

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

(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 33

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

Art. 34

▶ (la data 12-dec-2008 Art. 34 din titlul II, capitolul I a fost reglementat de Decizia 2008/936/CE/20-mai-2008)

▶ (la data 14-mar-2003 Art. 34 din titlul II, capitolul I a fost reglementat de Hotărârea 247/2003)

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

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

~~(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare a tuturor salariaților, elementele ce caracterizează contractele de muncă ale acestora, precum și toate situațiile care intervin pe parcursul desfășurării relațiilor de muncă în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă.~~

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

individual

de

munca.

▶(la data 05-iul-2005 Art. 34, alin. (3) din titlul II, capitolul I modificat de Art. I, punctul 17. din Ordonanta urgenta 65/2005)

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

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

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

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

☐**Art. 35**

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

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

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

☐**Art. 36**

Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati prin contract individual de munca în baza permisului de munca eliberat potrivit legii.

☐**CAPITOLUL II: Executarea contractului individual de munca**

☐**Art. 37**

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

☐**Art. 38**

▶(la data 18-mai-2007 Art. 38 din titlul II, capitolul II a se vedea jurisprudenta Decizia nr. 1428/R din 18-mai-2007)

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

☐**Art. 39**

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

a)dreptul la salarizare pentru munca depusa;

b)dreptul la repaus zilnic si saptamânal;

c)dreptul la concediu de odihna anual;

d)dreptul la egalitate de sanse si de tratament;

e)dreptul la demnitate în munca;

f)dreptul la securitate si sanatate în munca;

g)dreptul la acces la formarea profesionala;

h)dreptul la informare si consultare;

i)dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;

j)dreptul la protectie în caz de concediere;

k)dreptul la negociere colectiva si individuala;

l)dreptul de a participa la actiuni colective;

m)dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

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

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

Art. 40

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

- a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
- ~~b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, în conditiile legii;~~
- ~~b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, în conditiile legii si/sau în conditiile contractului colectiv de munca încheiat la nivel national sau la nivel de ramura de activitate aplicabil;~~
- (la data 05-iul-2005 Art. 40, alin. (1), litera B. din titlul II, capitolul II modificat de Art. 1, punctul 18. din Ordonanta urgenta 65/2005)
- b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, în conditiile legii si/sau în conditiile contractului colectiv de munca aplicabil, încheiat la nivel national, la nivel de ramura de activitate sau de grup de unitati;
- (la data 22-dec-2005 Art. 40, alin. (1), litera B. din titlul II, capitolul II modificat de Art. 1, punctul 11. din Legea 371/2005)
- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- d) sa exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) sa constate savârsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern.

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

- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;
- ~~d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii;~~
- ~~d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii. Periodicitatea comunicarii se stabileste prin negociere în contractul colectiv de munca aplicabil;~~
- (la data 05-iul-2005 Art. 40, alin. (2), litera D. din titlul II, capitolul II modificat de Art. 1, punctul 19. din Ordonanta urgenta 65/2005)
- d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii, cu exceptia informatiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natura sa prejudicieze activitatea unitatii. Periodicitatea comunicarii se stabileste prin negociere în contractul colectiv de munca aplicabil;
- (la data 22-dec-2005 Art. 40, alin. (2), litera D. din titlul II, capitolul II modificat de Art. 1, punctul 12. din Legea 371/2005)
- e) sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor în privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate în sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariatii, în conditiile legii;
- g) sa înfiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze înregistrările prevazute de lege;
- h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.

☐CAPITOLUL III: Modificarea contractului individual de munca

☐Art. 41

▶(la data 28-ian-2008 Art. 41 din titlul II, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 204/R din 28-ian-2008](#))

▶(la data 31-mai-2007 Art. 41 din titlul II, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 1751/R din 31-mai-2007](#))

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

(2)Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterală a contractului individual de munca este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

☐(3)Modificarea contractului individual de munca se referă la oricare dintre următoarele elemente:

a)durata contractului;

b)locul muncii;

c)felul muncii;

d)condițiile de munca;

e)salariul;

f)timpul de munca și timpul de odihnă.

☐Art. 42

▶(la data 24-oct-2007 Art. 42 din titlul II, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3501/R din 24-oct-2007](#))

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

(2)Pe durata delegării, respectiv a detasării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de munca.

☐Art. 43

▶(la data 24-oct-2007 Art. 43 din titlul II, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3501/R din 24-oct-2007](#))

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

☐Art. 44

▶(la data 24-oct-2007 Art. 44 din titlul II, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3501/R din 24-oct-2007](#))

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

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

☐Art. 45

▶(la data 24-oct-2007 Art. 45 din titlul II, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3501/R din 24-oct-2007](#))

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

☐Art. 46

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

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

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

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

☐Art. 47

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

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

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

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

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

☐Art. 48

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

☐CAPITOLUL IV: Suspendarea contractului individual de munca

☐Art. 49

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

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

~~(3) Pe durata suspendarii pot continua sa existe alte drepturi si obligatii ale partilor decât cele prevazute la alin. (2), daca prin legi speciale, prin contractul colectiv de munca aplicabil, prin contracte individuale de munca sau regulamente interne nu se prevede altfel.~~

(3) Pe durata suspendarii pot continua sa existe alte drepturi si obligatii ale partilor decât cele prevazute la alin. (2), daca acestea sunt prevazute prin legi speciale, prin contractul colectiv de munca aplicabil, prin contracte individuale de munca sau prin regulamente interne.

(la data 05-iul-2005 Art. 49, alin. (3) din titlul II, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 20. din Ordonanta urgenta 65/2005)

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

☐Art. 50

Contractul individual de munca se suspenda de drept în urmatoarele situatii:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;

c) carantina;

d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;

~~**e)** exercitarea unei functii în cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului;~~

e) exercitarea unei functii în cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului, daca legea nu prevede altfel;".

(la data 21-nov-2003 Art. 50, litera E. din titlul II, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 1. din Legea 480/2003)

- f) îndeplinirea unei functii de conducere salarizate în sindicat;
- g) forta majora;
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în conditiile Codului de procedura penala;
- i) în alte cazuri expres prevazute de lege.

Art. 51

Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului, în urmatoarele situatii:

- a) concediu pentru cresterea copilului în vârsta de pâna la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pâna la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârsta de pâna la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurrente, pâna la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesionala;
- e) exercitarea unor functii electiv e în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;
- f) participarea la greva;
- g) ~~absente nemotivate.~~

(la data 05-iul-2005 Art. 51, litera G. din titlul II, capitolul IV abrogat de Art. 1, punctul 21. din Ordonanta urgenta 65/2005)

(2) Contractul individual de munca poate fi suspendat în situatia absentei nemotivate ale salariatului, în conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, contractul individual de munca, precum si prin regulamentul intern.

(la data 05-iul-2005 Art. 51 din titlul II, capitolul IV completat de Art. 1, punctul 22. din Ordonanta urgenta 65/2005)

Art. 52

(la data 28-mar-2008 Art. 52 din titlul II, capitolul IV a se vedea jurisprudenta Decizia nr. 971/R din 28-mar-2008)

(1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului în urmatoarele situatii:

- a) pe durata cercetarii disciplinare prealabile, în conditiile legii;
- (la data 15-ian-2008 Art. 52, alin. (1), litera A. din titlul II, capitolul IV a se vedea jurisprudenta Decizia nr. 86/R din 15-ian-2008)*
- b) ca sanctiune disciplinara;
- c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penala împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pâna la ramânerea definitiva a hotarârii judecatoresti;
- d) în cazul îtreruperii temporare a activitatii, fara încetarea raportului de munca, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- e) pe durata detasarii.

~~**(2) În cazurile prevazute la alin. (1) lit. c), daca se constata nevinovatia celui în cauza, salariatul îsi reia activitatea avuta anterior si i se va plati o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.**~~

~~**(2) În cazurile prevazute la alin. (1) lit. a), b) si c), daca se constata nevinovatia celui în cauza, salariatul îsi reia activitatea avuta anterior si i se va plati, în temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.**~~

(la data 05-iul-2005 Art. 52, alin. (2) din titlul II, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 23. din Ordonanta urgenta 65/2005)

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

contractului.

▶(la data 22-dec-2005 Art. 52, alin. (2) din titlul II, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 13. din Legea 371/2005)

☐Art. 53

▶(la data 04-apr-2007 Art. 53 din titlul II, capitolul IV a se vedea jurisprudenta Decizia nr. 899/R din 04-apr-2007)

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

▶(la data 10-feb-2010 Art. 53, alin. (1) din titlul II, capitolul IV a fost reglementat de Ordonanta urgenta 4/2010)

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

☐Art. 54

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

☐CAPITOLUL V: Încetarea contractului individual de munca

☐Art. 55

Contractul individual de munca poate înceta astfel:

a)de drept;

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

▶(la data 07-dec-2007 Art. 55, litera B. din titlul II, capitolul V a se vedea jurisprudenta Decizia nr. 4256/R din 07-dec-2007)

▶(la data 11-mar-2008 Art. 55, litera B. din titlul II, capitolul V a se vedea jurisprudenta Decizia nr. 718/R din 11-mar-2008)

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

☐SECTIUNEA 1: Încetarea de drept a contractului individual de munca

☐Art. 56

▶(la data 21-mai-2007 Art. 56 din titlul II, capitolul V, sectiunea 1 a se vedea jurisprudenta Decizia nr. 1461/R din 21-mai-2007)

~~Contractul individual de munca înceteaza de drept:~~

~~a)la data decesului salariatului sau angajatorului persoana fizica;~~

~~a)la _____ data _____ decesului _____ salariatului;~~

▶(la data 18-sep-2006 Art. 56, litera A. din titlul II, capitolul V, sectiunea 1 modificat de Art. I, punctul 7. din Ordonanta urgenta 55/2006)

~~b)la data ramânerii irevocabile a hotarârii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului ori a angajatorului persoana fizica, daca aceasta antreneaza lichidarea afacerii;~~

~~b)la data ramânerii irevocabile a hotarârii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii _____ sub _____ interdictie _____ a _____ salariatului;~~

▶(la data 18-sep-2006 Art. 56, litera B. din titlul II, capitolul V, sectiunea 1 modificat de Art. I, punctul 7. din Ordonanta urgenta 55/2006)

~~e)ca urmare a dizolvării angajatorului persoana juridica, de la data la care persoana juridica își înceteaza existenta;~~

▶(la data 18-sep-2006 Art. 56, litera C. din titlul II, capitolul V, sectiunea 1 abrogat de Art. I, punctul 8. din Ordonanta urgenta 55/2006)

~~d)la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, dupa caz, la data comunicării deciziei de pensionare pentru limita de vârstă ori invaliditate a salariatului, potrivit legii;~~

~~d)la data comunicării deciziei de pensionare pentru limita de vârstă, pensionare anticipata, pensionare anticipata partiala sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, _____ potrivit _____ legii;~~

~~(la data 05-iul-2005 Art. 56, litera D. din titlul II, capitolul V, sectiunea 1 modificat de Art. I, punctul 24. din Ordonanta urgenta 65/2005)~~

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

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

~~g)ca urmare a condamnarii penale cu executarea pedepsei la locul de munca, de la data emiterii mandatului de executare;~~

~~g)ca urmare a condamnarii penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramânerii definitive a hotarârii judecatoresti;~~

~~(la data 05-iul-2005 Art. 56, litera G. din titlul II, capitolul V, sectiunea 1 modificat de Art. I, punctul 24. din Ordonanta urgenta 65/2005)~~

~~g)ca urmare a condamnarii la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramânerii definitive a hotarârii judecatoresti;~~

~~(la data 22-dec-2005 Art. 56, litera G. din titlul II, capitolul V, sectiunea 1 modificat de Art. 1, punctul 14. din Legea 371/2005)~~

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

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

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

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

~~*) Prin derogare de la prevederile art. 56, contractele de munca ale administratorilor/directorilor, încheiate pentru îndeplinirea mandatului de administrator/director înainte de intrarea în vigoare a prezentei ordonante de urgenta, înceteaza de drept la data intrarii în vigoare a ordonantei de urgenta sau, în cazul în care mandatul a fost acceptat ulterior intrarii în vigoare a prezentei ordonante, de la data acceptarii mandatului.~~

~~(la data 29-iun-2007 Art. 56 din titlul II, capitolul V, sectiunea 1 reglementat de Art. V din Ordonanta urgenta 82/2007)~~

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

a)la data decesului salariatului;

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

c)- la data 18-sep-2006 abrogat de Art. I, punctul 8. din Ordonanta urgenta 55/2006

d)la data îndeplinirii cumulative a conditiilor de vârsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare;

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

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

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

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

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

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

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

▶(la data 01-apr-2010 Art. 56 din titlul II, capitolul V, sectiunea 1 modificat de Art. IV din Legea 49/2010)

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

*) Prevederi ale Art. V din Ordonanta de urgenta nr. 82/2007:

"Prin derogare de la prevederile art. 56, contractele de munca ale administratorilor/directorilor, încheiate pentru îndeplinirea mandatului de administrator/director înainte de intrarea în vigoare a prezentei ordonante de urgenta, înceteaza de drept la data intrarii în vigoare a ordonantei de urgenta sau, în cazul în care mandatul a fost acceptat ulterior intrarii în vigoare a prezentei ordonante, de la data acceptarii mandatului."

▶(la data 01-apr-2010 Art. 56 din titlul II, capitolul V, sectiunea 1 completat de Art. IV din Legea 49/2010)

☐Art. 57

(1)Nerespectarea oricareia dintre conditiile legale necesare pentru încheierea valabila a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia.

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

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

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

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

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

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

☐SECTIUNEA 2: Concedierea

☐Art. 58

(1)Concedierea reprezinta încetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului.

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

☐Art. 59

Este interzisa concedierea salariatilor:

a)pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, vârsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala;

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

☐Art. 60

☐(1)Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:

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

- b) pe durata concediului pentru carantina;
 - c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștința de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d) pe durata concediului de maternitate;
 - e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
 - f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
 - h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
 - i) pe durata efectuării concediului de odihnă.
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

SECTIUNEA 3: Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului

Art. 61

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin 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;

▶ (la data 18-iun-2007 Art. 61, litera A. din titlul II, capitolul V, secțiunea 3 a se vedea jurisprudența [Decizia nr. 2196/R din 18-iun-2007](#))

▶ (la data 14-dec-2007 Art. 61, litera A. din titlul II, capitolul V, secțiunea 3 a se vedea jurisprudența [Decizia nr. 4341/R din 14-dec-2007](#))

~~b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;~~

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

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 61, litera B. din titlul II, capitolul V, secțiunea 3 modificat de Art. I, punctul 25. din [Ordonanța urgentă 65/2005](#))

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

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

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

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 61 din titlul II, capitolul V, secțiunea 3 completat de Art. I, punctul 26. din [Ordonanța urgentă 65/2005](#))

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

▶ (la data 22-dec-2005 Art. 61, litera E. din titlul II, capitolul V, secțiunea 3 modificat de Art. 1, punctul 15. din [Legea 371/2005](#))

▶ (la data 01-apr-2010 Art. 61, litera E. din titlul II, capitolul V, secțiunea 3 abrogat de Art. IV din [Legea 49/2010](#))

Art. 62

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

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

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 62, alin. (1) din titlul II, capitolul V, sectiunea 3 completat de Art. I, punctul 27. din Ordonanta urgenta 65/2005)

(2) Decizia se emite în scris si, sub sanctiunea nulitatii absolute, trebuie sa fie motivata în fapt si în drept si sa cuprinda precizari cu privire la termenul în care poate fi contestata si la instanta judecatoreasca la care se contesta.

☐ Art. 63

▶ (la data 30-ian-2008 Art. 63 din titlul II, capitolul V, sectiunea 3 a se vedea jurisprudenta Decizia nr. 235/R din 30-ian-2008)

(1) Concedierea pentru savârsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusa numai dupa îndeplinirea de catre angajator a cercetarii disciplinare prealabile si în termenele stabilite de prezentul cod.

~~(2) Procedura cercetarii prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situatia în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele si conditiile cercetarii prealabile sunt cele prevazute pentru cercetarea disciplinara.~~

~~(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevazut la art. 61 lit. d) poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de munca încheiat la nivel national sau la nivel de ramura de activitate aplicabil, precum si prin regulamentul intern.~~

~~▶ (la data 05-iul-2005 Art. 63, alin. (2) din titlul II, capitolul V, sectiunea 3 modificat de Art. I, punctul 28. din Ordonanta urgenta 65/2005)~~

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

▶ (la data 22-dec-2005 Art. 63, alin. (2) din titlul II, capitolul V, sectiunea 3 modificat de Art. 1, punctul 16. din Legea 371/2005)

*) Pâna la data stabilirii în contractul colectiv de munca, încheiat la nivel national sau la nivel de ramura de activitate aplicabil, a procedurii de evaluare prevazute la art. 63 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se aplica în continuare dispozitiile acestui articol în forma sa nemodificata.

*) Daca în termen de un an de la intrarea în vigoare a prezentei ordonante de urgenta nu se stabileste procedura de evaluare în conditiile prevazute mai sus, angajatorul va stabili aceasta procedura prin regulamentul intern, în conditiile legii.

*) Prevederile regulamentului intern referitoare la procedura de evaluare se aplica pâna la data stabilirii acesteia în contractul colectiv de munca încheiat la nivel national sau la nivel de ramura de activitate aplicabil.

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 63 din titlul II, capitolul V, sectiunea 3 reglementat de Art. II din Ordonanta urgenta 65/2005)

☐ Art. 64

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

~~(2) În situatia în care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit alin. (1), acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca în vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii, urmând sa îi comunice salariatului solutiile propuse de agentie.~~

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

~~▶(la data 05-iul-2005 Art. 64, alin. (2) din titlul II, capitolul V, secțiunea 3 modificat de Art. 1, punctul 29. din Ordonanța urgentă 65/2005)~~

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

▶(la data 22-dec-2005 Art. 64, alin. (2) din titlul II, capitolul V, secțiunea 3 modificat de Art. 1, punctul 17. din Legea 371/2005)

~~(3)Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) și (2) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de munca oferit.~~

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

~~▶(la data 05-iul-2005 Art. 64, alin. (3) din titlul II, capitolul V, secțiunea 3 modificat de Art. 1, punctul 29. din Ordonanța urgentă 65/2005)~~

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

▶(la data 22-dec-2005 Art. 64, alin. (3) din titlul II, capitolul V, secțiunea 3 modificat de Art. 1, punctul 17. din Legea 371/2005)

~~(4)În cazul în care salariatul nu își manifesta expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și în cazul în care agenția teritorială de ocupare a forței de munca nu poate îndeplini obligația prevăzută la alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.~~

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

~~▶(la data 05-iul-2005 Art. 64, alin. (4) din titlul II, capitolul V, secțiunea 3 modificat de Art. 1, punctul 29. din Ordonanța urgentă 65/2005)~~

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

▶(la data 22-dec-2005 Art. 64, alin. (4) din titlul II, capitolul V, secțiunea 3 modificat de Art. 1, punctul 17. din Legea 371/2005)

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

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

Art. 65

▶(la data 02-nov-2007 Art. 65 din titlul II, capitolul V, secțiunea 4 a se vedea jurisprudența Decizia nr. 3669/R din 02-nov-2007)

~~(1)Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de munca, determinată de desființarea locului de munca ocupat de~~

~~salariat ca urmare a dificultatilor economice, a transformarilor tehnologice sau a reorganizarii activitatii.~~

~~(2) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa, dintre cele prevazute la alin. (1).~~

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

(2) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa.

▶ (la data 18-sep-2006 Art. 65 din titlul II, capitolul V, sectiunea 4 modificat de Art. I, punctul 9. din Ordonanta urgenta 55/2006)

▶ (la data 28-aug-2007 Art. 65, alin. (2) din titlul II, capitolul V, sectiunea 4 a se vedea jurisprudenta Decizia nr. 2620/R din 28-aug-2007)

Art. 66

Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala sau colectiva.

Art. 67

▶ (la data 04-dec-2007 Art. 67 din titlul II, capitolul V, sectiunea 4 a se vedea jurisprudenta Decizia nr. 4213/R din 04-dec-2007)

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

~~SECTIUNEA 5: Concedierea colectiva~~ **SECTIUNEA 5: Concedierea colectiva. Informarea, consultarea salariatilor si procedura concedierilor colective** ▶ (la data 18-sep-2006 titlul II, capitolul V, sectiunea 5 modificat de Art. I, punctul 10. din Ordonanta urgenta 55/2006)

▶ (la data 28-feb-2008 titlul II, capitolul V, sectiunea 5 a se vedea jurisprudenta Decizia nr. 551/R din 28-feb-2008)

Art. 68

~~Prin concediere colectiva se înțelege concedierea, într-o perioada de 30 de zile calendaristice, dispusa din unul sau mai multe motive dintre cele prevazute la art. 65 alin. (1), a unui numar de:~~

~~a) cel puțin 5 salariați, dacă angajatorul care disponibilizeaza are încadrati mai mult de 20 de salariați si mai puțin de 100 de salariați;~~

~~a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizeaza are încadrati mai mult de 20 de salariați si mai puțin de 100 de salariați;~~

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 68, litera A. din titlul II, capitolul V, sectiunea 5 modificat de Art. I, punctul 30. din Ordonanta urgenta 65/2005)

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

~~e) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizeaza are încadrati cel puțin 300 de salariați.~~

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

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

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

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

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

~~(la data 18-sep-2006 Art. 68 din titlul II, capitolul V, secțiunea 5 modificat de Art. I, punctul 11. din Ordonanța urgentă 55/2006)~~

~~Art. 69~~

~~În cazul concedierilor colective angajatorului îi revin următoarele obligatii:~~

~~a) să întocmească un plan de măsuri sociale sau de alt tip prevăzut de lege ori de contractele colective de muncă aplicabile, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților;~~

~~b) să propună salariaților programe de formare profesională;~~

~~e) să pună la dispoziție sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentanților salariaților toate informațiile relevante în legătura cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora;~~

~~d) să inițieze în timp util, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor.~~

~~În cazul concedierilor colective, angajatorului îi revin următoarele obligatii:~~

~~a) să inițieze, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor prin recurgerea la măsuri sociale ce vizează în special sprijinul pentru recalificare sau reconversie profesională a salariaților concediați;~~

~~b) să pună la dispoziție sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentanților salariaților toate informațiile relevante în legătura cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora.~~

~~(la data 05-iul-2005 Art. 69 din titlul II, capitolul V, secțiunea 5 modificat de Art. I, punctul 31. din Ordonanța urgentă 65/2005)~~

~~În cazul concedierilor colective, angajatorului îi revin următoarele obligatii:~~

~~a) să inițieze, în scopul punerii de acord, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor;~~

~~b) să pună la dispoziție sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentanților salariaților, în condițiile prevăzute de lege, toate informațiile relevante în legătura cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora.~~

~~(la data 22-dec-2005 Art. 69 din titlul II, capitolul V, secțiunea 5 modificat de Art. 1, punctul 18. din Legea 371/2005)~~

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

(3)Obligatiile prevazute la alin. (1) si (2) se mentin indiferent daca decizia care determina concedierile colective este luata de catre angajator sau de o întreprindere care detine controlul asupra angajatorului.

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

(la data 18-sep-2006 Art. 69 din titlul II, capitolul V, sectiunea 5 modificat de Art. I, punctul 12. din Ordonanta urgenta 55/2006)

Art. 70

~~(1)Angajatorul are obligatia sa notifice în scris sindicatului sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor intentia de concediere colectiva, cu cel putin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.~~

~~(1)Angajatorul are obligatia sa notifice în scris sindicatului sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor intentia de concediere colectiva, cu cel putin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.~~

(la data 05-iul-2005 Art. 70, alin. (1) din titlul II, capitolul V, sectiunea 5 modificat de Art. I, punctul 32. din Ordonanta urgenta 65/2005)

~~(2)Notificarea intentiei de concediere colectiva se face sub forma unui proiect de concediere colectiva, care trebuie sa cuprinda:(2) Notificarea intentiei de concediere colectiva trebuie sa cuprinda:~~*(la data 05-iul-2005 Art. 70, alin. (2) din titlul II, capitolul V, sectiunea 5 modificat de Art. I, punctul 33. din Ordonanta urgenta 65/2005)*

~~a)numarul total si categoriile de salariatii;~~

~~b)motivele care determina concedierea;~~

~~e)numarul si categoriile de salariatii care vor fi afectati de concediere;~~

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

~~e)masurile avute în vedere pentru limitarea numarului concedierilor;~~

~~f)masurile pentru atenuarea consecintelor concedierii si compensatiile ce urmeaza sa fie acordate salariatilor supusi concedierii, conform dispozitiilor legale si contractului colectiv de munca aplicabil;~~

~~f)masurile pentru atenuarea consecintelor concedierii si compensatiile ce urmeaza sa fie acordate salariatilor supusi concedierii, conform dispozitiilor legale si/sau contractului colectiv de munca aplicabil;~~

(la data 05-iul-2005 Art. 70, alin. (2), litera F. din titlul II, capitolul V, sectiunea 5 modificat de Art. I, punctul 34. din Ordonanta urgenta 65/2005)

~~f)masurile pentru atenuarea consecintelor concedierii si compensatiile ce urmeaza sa fie acordate salariatilor concediati, conform dispozitiilor legale si/sau contractului colectiv de munca aplicabil;~~

(la data 22-dec-2005 Art. 70, alin. (2), litera F. din titlul II, capitolul V, sectiunea 5 modificat de Art. I, punctul 19. din Legea 371/2005)

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

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

~~(3) Angajatorul are obligația să notifice proiectul de concediere inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care l-a notificat sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.~~

~~(3) Angajatorul are obligația să comunice notificarea prevăzută la 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.~~

~~▶(la data 05-iul-2005 Art. 70, alin. (3) din titlul II, capitolul V, secțiunea 5 modificat de Art. I, punctul 35. din Ordonanța urgentă 65/2005)~~

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.

▶(la data 18-sep-2006 Art. 70 din titlul II, capitolul V, secțiunea 5 modificat de Art. I, punctul 13. din Ordonanța urgentă 55/2006)

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 20 de zile calendaristice de la data primirii proiectului de concediere.~~

~~(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 10 zile de la primirea acestora.~~

~~(3) În cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate în interiorul termenului de 45 de zile prevăzut la art. 70 alin. (1), la solicitarea oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă poate dispune prelungirea acestuia cu maximum 15 zile calendaristice.~~

~~(1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 15 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.~~

~~(3) La solicitarea oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă poate dispune amânarea momentului emiterii deciziei de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate în termenul stabilit la art. 70 alin. (1).~~

~~▶(la data 05-iul-2005 Art. 71 din titlul II, capitolul V, secțiunea 5 modificat de Art. I, punctul 36. din Ordonanța urgentă 65/2005)~~

~~(3) La solicitarea oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă poate dispune amânarea momentului emiterii deciziei cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data prevăzută în notificarea intenției de concediere colectivă ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.~~

~~▶(la data 22-dec-2005 Art. 71, alin. (3) din titlul II, capitolul V, secțiunea 5 modificat de Art. I, punctul 20. din Legea 371/2005)~~

(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.

▶(la data 18-sep-2006 Art. 71 din titlul II, capitolul V, secțiunea 5 modificat de Art. I, punctul 14. din Ordonanța urgentă 55/2006)

☐Art. 71¹

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

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

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

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

(5)La solicitarea 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 timp util angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.

☐Art. 71²

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

(2)La solicitarea motivată a 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. 71¹ alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

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

(la data 18-sep-2006 Art. 71 din titlul II, capitolul V, secțiunea 5 completat de Art. I, punctul 15. din Ordonanța urgentă 55/2006)

☐Art. 72

~~(1)Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe o perioadă de 12 luni de la data concedierii acestora.~~

~~(2)În cazul în care în această perioadă angajatorul reia activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, salariații care au fost concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.~~

~~(3)În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu solicită acest lucru, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.~~

~~(1)Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe o perioadă de 9 luni de la data concedierii acestora.~~

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

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

~~(4)În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifesta expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuza locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă ramase vacante.~~

~~(la data 05-iul-2005 Art. 72 din titlul II, capitolul V, secțiunea 5 modificat de Art. 1, punctul 37. din Ordonanța urgentă 65/2005)~~

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

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

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

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

(la data 22-dec-2005 Art. 72 din titlul II, capitolul V, secțiunea 5 modificat de Art. 1, punctul 21. din Legea 371/2005)

SECTIUNEA 6: Dreptul la preaviz

Art. 73

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

***) În cazurile în care unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea contractului de muncă, durata preavizului va fi de 20 de zile lucrătoare.**

(la data 29-dec-2006 Art. 73, alin. (1) din titlul II, capitolul V, secțiunea 6 reglementat de Art. 74 din capitolul 6 din Contract Colectiv de Muncă 2895/2006)

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

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

(la data 05-iul-2005 Art. 73 din titlul II, capitolul V, secțiunea 6 completat de Art. 1, punctul 38. din Ordonanța urgentă 65/2005)

Art. 74

▶(la data 02-nov-2007 Art. 74 din titlul II, capitolul V, sectiunea 6 a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3669/R din 02-nov-2007](#))

☐(1)Decizia de concediere se comunica salariatului în scris si trebuie sa contina în mod obligatoriu:

▶(la data 11-mar-2008 Art. 74, alin. (1) din titlul II, capitolul V, sectiunea 6 a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 718/R din 11-mar-2008](#))

a) motivele care determina concedierea;

b) durata preavizului;

▶(la data 18-feb-2008 Art. 74, alin. (1), litera B. din titlul II, capitolul V, sectiunea 6 a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 416/R din 18-feb-2008](#))

~~e) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 70 alin (2) lit. d);~~

~~e) criteriile de stabilire a ordinii de prioritati, conform art. 70 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;~~

~~▶(la data 05-iul-2005 Art. 74, alin. (1), litera C. din titlul II, capitolul V, sectiunea 6 modificat de Art. I, punctul 39. din [Ordonanta urgenta 65/2005](#))~~

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

▶(la data 22-apr-2007 Art. 74, alin. (1), litera C. din titlul II, capitolul V, sectiunea 6 modificat de Art. 1, punctul 1. din [Legea 94/2007](#))

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

~~(2) În situatia în care în perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.~~

▶(la data 05-iul-2005 Art. 74, alin. (2) din titlul II, capitolul V, sectiunea 6 abrogat de Art. I, punctul 40. din [Ordonanta urgenta 65/2005](#))

☐Art. 75

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

☐SECTIUNEA 7: Controlul si sanctionarea concedierilor nelegale

☐Art. 76

▶(la data 04-dec-2007 Art. 76 din titlul II, capitolul V, sectiunea 7 a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 4213/R din 04-dec-2007](#))

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

☐Art. 77

▶(la data 05-nov-2007 Art. 77 din titlul II, capitolul V, sectiunea 7 a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3708/R din 05-nov-2007](#))

▶(la data 07-iun-2007 Art. 77 din titlul II, capitolul V, sectiunea 7 a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 1931/R din 07-iun-2007](#))

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

☐Art. 78

▶(la data 11-feb-2008 Art. 78 din titlul II, capitolul V, sectiunea 7 a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 377/R din 11-feb-2008](#))

▶(la data 28-mai-2007 Art. 78 din titlul II, capitolul V, sectiunea 7 a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 1639/R din 28-mai-2007](#))

(1) În cazul în care concedierea a fost efectuata în mod netemeinic sau nelegal, instanta va dispune anulara ei si va obliga angajatorul la plata unei despagubiri egale cu salariile indexate, majorate si reactualizate si cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

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

▶(la data 28-feb-2008 Art. 78, alin. (2) din titlul II, capitolul V, sectiunea 7 a se vedea jurisprudenta [Incheiere din 2008](#))

☐SECTIUNEA 8: Demisia

☐Art. 79

▶(la data 04-mar-2007 Art. 79 din titlul II, capitolul V, sectiunea 8 a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 4247/R din 04-mar-2007](#))

(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de vointa a salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica angajatorului încetarea contractului individual de munca, dupa împlinirea unui termen de preaviz.

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

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

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

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

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

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

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

☐ **CAPITOLUL VI: Contractul individual de munca pe durata determinata**

☐ **Art. 80**

▶(la data 04-oct-2007 Art. 80 din titlul II, capitolul VI a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 2726/R din 04-oct-2007](#))

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

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

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

~~(4) Între aceleasi parti se pot încheia cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata succesive, dar numai înăuntru termenului prevazut la art. 82.~~

(4) Între aceleasi parti se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata, dar numai înăuntru termenului prevazut la art. 82.

▶(la data 22-dec-2005 Art. 80, alin. (4) din titlul II, capitolul VI modificat de Art. 1, punctul 22. din [Legea 371/2005](#))

~~(5) Contractele individuale de munca pe durata determinata încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de munca pe durata determinata, anterior, sunt considerate contracte succesive.~~

▶(la data 05-iul-2005 Art. 80 din titlul II, capitolul VI completat de Art. 1, punctul 41. din [Ordonanta urgenta 65/2005](#))

(5) Contractele individuale de munca pe durata determinata, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de munca pe durata determinata, sunt considerate contracte succesive.

▶(la data 22-dec-2005 Art. 80, alin. (5) din titlul II, capitolul VI modificat de Art. 1, punctul 22. din [Legea 371/2005](#))

☐ **Art. 81**

▶(la data 04-oct-2007 Art. 81 din titlul II, capitolul VI a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 2726/R din 04-oct-2007](#))

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

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

b) creșterea temporară a 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 temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

~~**d¹) angajarea unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinește condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;**~~

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

▶ (la data 22-dec-2005 Art. 81, litera D¹. din titlul II, capitolul VI modificat de Art. 1, punctul 23. din Legea 371/2005)

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

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

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 81, litera D. din titlul II, capitolul VI completat de Art. 1, punctul 42. din Ordonanța urgentă 65/2005)

~~**e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale.**~~

e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură.

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 81, litera E. din titlul II, capitolul VI modificat de Art. 1, punctul 43. din Ordonanța urgentă 65/2005)

Art. 82

▶ (la data 04-oct-2007 Art. 82 din titlul II, capitolul VI a se vedea jurisprudența Decizia nr. 2726/R din 04-oct-2007)

▶ (la data 28-mai-2007 Art. 82 din titlul II, capitolul VI a se vedea jurisprudența Decizia nr. 1639/R din 28-mai-2007)

~~**(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 18 luni.**~~

(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 24 de luni.

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 82, alin. (1) din titlul II, capitolul VI modificat de Art. 1, punctul 44. din Ordonanța urgentă 65/2005)

(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. 83

▶ (la data 28-mai-2007 Art. 83 din titlul II, capitolul VI a se vedea jurisprudența Decizia nr. 1639/R din 28-mai-2007)

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

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

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

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

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

Art. 84

▶(la data 28-mai-2007 Art. 84 din titlul II, capitolul VI a se vedea jurisprudenta Decizia nr. 1639/R din 28-mai-2007)

~~(1)La expirarea contractului individual de munca pe durata determinata, pe locul de munca respectiv va fi angajat un salariat cu contract individual de munca pe durata nedeterminata.~~

~~(1)La încetarea celui de-al treilea contract individual de munca pe durata determinata succesiv, prevazut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevazut la art. 82 alin. (1), pe postul respectiv va fi angajat un salariat cu contract individual de munca pe durata nedeterminata.~~

▶(la data 05-iul-2005 Art. 84, alin. (1) din titlul II, capitolul VI modificat de Art. 1, punctul 45. din Ordonanta urgenta 65/2005)

(1)La încetarea celui de-al treilea contract individual de munca pe durata determinata, prevazut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevazut la art. 82 alin. (1), daca pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de munca pe durata nedeterminata.

▶(la data 22-dec-2005 Art. 84, alin. (1) din titlul II, capitolul VI modificat de Art. 1, punctul 24. din Legea 371/2005)

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

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

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

~~e)în cazul în care încheierea unui nou contract individual de munca pe durata determinata se impune pentru temeiurile prevazute la art. 81 lit. e);~~

c)în cazul în care încheierea unui nou contract individual de munca pe durata determinata se impune datorita unor motive obiective prevazute expres de legi speciale;

▶(la data 18-sep-2006 Art. 84, alin. (2), litera C. din titlul II, capitolul VI modificat de Art. 1, punctul 16. din Ordonanta urgenta 55/2006)

c¹)în cazul în care încheierea unui nou contract individual de munca pe durata determinata se impune datorita unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de munca încheiat la nivel national si/sau la nivel de ramura, pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte sau programe;

▶(la data 18-sep-2006 Art. 84, alin. (2), litera C. din titlul II, capitolul VI completat de Art. 1, punctul 17. din Ordonanta urgenta 55/2006)

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

☐Art. 85

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

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

▶(la data 18-sep-2006 Art. 85 din titlul II, capitolul VI completat de Art. 1, punctul 18. din Ordonanta urgenta 55/2006)

☐Art. 86

~~Cu exceptia dispozitiilor contrare prevazute în prezentul cod, dispozitiile legale, precum si cele cuprinse în contractele colective de munca aplicabile salariatilor cu contract individual de munca pe durata nedeterminata se aplica în egala masura si salariatilor cu contract individual de munca pe durata determinata.~~

(1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariatii cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariatii 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/apținuturile profesionale.

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

▶ (la data 18-sep-2006 Art. 86 din titlul II, capitolul VI modificat de Art. I, punctul 19. din [Ordonanța urgentă 55/2006](#))

☐ **CAPITOLUL VII : Munca prin agent de muncă temporară**

☐ **Art. 87**

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

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

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

▶ (la data 01-sep-2004 Art. 87, alin. (3) din titlul II, capitolul VII a fost reglementat de [Hotărârea 938/2004](#))

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

☐ **Art. 88**

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

a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durată suspendării;

b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;

c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale.

☐ **Art. 89**

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

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

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

☐ **Art. 90**

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

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

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

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

☒Art. 91

(1) Salariatii temporari au acces la toate serviciile si facilitatile acordate de utilizator, în aceleasi conditii ca si ceilalti salariați ai acestuia.

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

☒Art. 92

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

☒Art. 93

(1) Contractul de munca temporara este un contract de munca ce se încheie în scris între agentul de munca temporara si salariatul temporar, de regula, pe durata unei misiuni.

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

☒Art. 94

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

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

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

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

☒Art. 95

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

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

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

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

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

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

☒ **Art. 96**

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

a) doua zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada mai mica sau egala cu o luna;

b) 3 zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada cuprinsa între o luna si doua luni;

c) 5 zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada mai mare de doua luni.

☒ **Art. 97**

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

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

☒ **Art. 98**

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

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

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

☒ **Art. 99**

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

☒ **Art. 100**

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

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

☒ **Art. 101**

~~(1) Angajatorul poate încadra salariați cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de norma de cel puțin două ore pe zi, prin contracte individuale de munca pe durata nedeterminată sau pe durata determinată, denumite contracte individuale de munca cu timp partial.~~

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

~~(3) Durata săptămânala de lucru a unui salariat angajat cu contract individual de munca cu timp parțial este inferioară celei a unui salariat cu norma întreaga comparabil, fără a putea fi mai mică de 10 ore.~~

~~(4) Salariatul comparabil este salariatul cu norma întreaga al aceluiași angajator, care prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de munca cu timp parțial. Atunci când nu există un salariat comparabil se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de munca aplicabil aceluiași angajator sau dispozițiile legislației în vigoare.~~

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

(la data 18-sep-2006 Art. 101 din titlul II, capitolul VIII modificat de Art. I, punctul 20. din [Ordonanța urgentă 55/2006](#))

Art. 101¹

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

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

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

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

(la data 18-sep-2006 Art. 101 din titlul II, capitolul VIII completat de Art. I, punctul 21. din [Ordonanța urgentă 55/2006](#))

Art. 102

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

a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;

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

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

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

Art. 103

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

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

~~(3) În cazul salariatului care desfășoară activitatea în temeiul unui contract individual de munca cu timp parțial, stagiul de cotizare la sistemul public de asigurări sociale se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat conform legii.~~

(la data 05-iul-2005 Art. 103, alin. (3) din titlul II, capitolul VIII abrogat de Art. I, punctul 46. din [Ordonanța urgentă 65/2005](#))

Art. 104

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

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

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

(la data 18-sep-2006 Art. 104, alin. (2) din titlul II, capitolul VIII completat de Art. 1, punctul 22. din Ordonanța urgentă 55/2006)

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

☐ **CAPITOLUL IX: Munca la domiciliu**

☐ **Art. 105**

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

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

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

☐ **Art. 106**

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

a) precizarea expresă ca salariatul lucrează la domiciliu;

b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului sau și modalitatea concretă de realizare a controlului;

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

☐ **Art. 107**

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

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

☐ **TITLUL III: Timpul de muncă și timpul de odihnă**

☐ **CAPITOLUL I: Timpul de muncă**

☐ **SECȚIUNEA 1: Durata timpului de muncă**

☐ **Art. 108**

~~Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.~~

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

(la data 18-sep-2006 Art. 108 din titlul III, capitolul I, secțiunea 1 modificat de Art. 1, punctul 23. din Ordonanța urgentă 55/2006)

☐ **Art. 109**

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

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

Art. 110

(1) Repartizarea timpului de munca în cadrul saptamânii este, de regula, uniforma, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile de repaus.

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

Art. 111

(la data 27-mar-2007 Art. 111 din titlul III, capitolul I, sectiunea 1 a se vedea jurisprudenta Decizia nr. 797/R din 27-mar-2007)

(1) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamâna, inclusiv orele suplimentare.

~~(2) Când munca se efectueaza în schimburi, durata timpului de munca va putea fi prelungita peste 8 ore pe zi si peste 48 de ore pe saptamâna, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada maxima de 3 saptamâni, sa nu depaseasca 8 ore pe zi sau 48 de ore pe saptamâna.~~

~~(2) Prin exceptie, durata timpului de munca poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamâna, care includ si orele suplimentare, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de o luna calendaristica, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamâna.~~

~~(la data 05-iul-2005 Art. 111, alin. (2) din titlul III, capitolul I, sectiunea 1 modificat de Art. 1, punctul 47. din Ordonanta urgenta 65/2005)~~

(2) Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamâna, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 3 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamâna.

(la data 22-dec-2005 Art. 111, alin. (2) din titlul III, capitolul I, sectiunea 1 modificat de Art. 1, punctul 25. din Legea 371/2005)

~~(2¹) Pentru anumite sectoare de activitate, unitati sau profesii stabilite prin contractul colectiv de munca unic la nivel national, se pot negocia, prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura de activitate aplicabil, perioade de referinta mai mari de o luna, dar care sa nu depaseasca 12 luni.~~

(2¹) Pentru anumite sectoare de activitate, unitati sau profesii stabilite prin contractul colectiv de munca unic la nivel national, se pot negocia, prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura de activitate aplicabil, perioade de referinta mai mari de 3 luni, dar care sa nu depaseasca 12 luni.

(la data 22-dec-2005 Art. 111, alin. (2¹) din titlul III, capitolul I, sectiunea 1 modificat de Art. 1, punctul 26. din Legea 371/2005)

(2²) La stabilirea perioadelor de referinta prevazute la alin. (2) si (2¹) nu se iau în calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.

(la data 05-iul-2005 Art. 111, alin. (2) din titlul III, capitolul I, sectiunea 1 completat de Art. 1, punctul 48. din Ordonanta urgenta 65/2005)

~~(3) Prevederile alin. (1) si (2) nu se aplica tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.~~

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

(la data 05-iul-2005 Art. 111, alin. (3) din titlul III, capitolul I, sectiunea 1 modificat de Art. 1, punctul 49. din Ordonanta urgenta 65/2005)

Art. 112

(la data 02-apr-2003 Art. 112 din titlul III, capitolul I, sectiunea 1 a fost reglementat de Ordinul 245/2003)

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

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

Art. 113

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

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

Art. 114

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

Art. 115

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

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

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

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

Art. 116

Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de câte ori este solicitat.

SECTIUNEA 2: Munca suplimentara

Art. 117

(1) Munca prestata în afara duratei normale a timpului de munca saptamânal, prevazuta la art. 109, este considerata munca suplimentara.

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

Art. 118

~~(1) La solicitarea angajatorului salariatii pot efectua munca suplimentara cu respectarea prevederilor art. 111.~~

~~(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilita potrivit prevederilor alin. (1) este interzisa.~~

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

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

(la data 05-iul-2005 Art. 118 din titlul III, capitolul I, sectiunea 2 modificat de Art. I, punctul 50. din Ordonanta urgenta 65/2005)

Art. 119

(1) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite în urmatoarele 30 de zile dupa efectuarea acesteia.

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

***) Prin derogare de la prevederile art. 119 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificarile si completarile ulterioare, de la data intrarii în vigoare a prezentei legi pâna la data de 31 decembrie 2010, munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite acordate pâna la data de 31 decembrie 2010, pentru activitatea prestată în afara duratei normale a timpului de munca saptamânal în cursul anului 2009, si pâna la data de 31 martie 2011, pentru activitatea suplimentara prestată în**

anul

2010.

(la data 12-nov-2009 Art. 119 din titlul III, capitolul I, sectiunea 2 în legatura cu Art. 11 din capitolul III din Legea 329/2009)

Art. 120

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

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

Art. 121

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

SECTIUNEA 3: Munca de noapte

Art. 122

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

(1¹) Salariatul de noapte reprezinta, dupa caz:

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

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

(la data 18-sep-2006 Art. 122, alin. (1) din titlul III, capitolul I, sectiunea 3 completat de Art. I, punctul 24. din Ordonanta urgenta 55/2006)

~~(2) Durata normala a muncii de noapte nu va depasi 8 ore într-o perioada de 24 de ore.~~

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

(la data 18-sep-2006 Art. 122, alin. (2) din titlul III, capitolul I, sectiunea 3 modificat de Art. I, punctul 25. din Ordonanta urgenta 55/2006)

(2¹) Durata normala a timpului de lucru, pentru salariatii de noapte a caror activitate se desfasoara în conditii speciale sau deosebite de munca, stabilite potrivit dispozitiilor legale, nu va depasi 8 ore pe parcursul oricarei perioade de 24 de ore, în care presteaza munca de noapte.

(la data 18-sep-2006 Art. 122, alin. (2) din titlul III, capitolul I, sectiunea 3 completat de Art. I, punctul 26. din Ordonanta urgenta 55/2006)

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

Art. 123

~~Salariatii care efectueaza cel puțin 3 ore de munca de noapte beneficiaza fie de program de lucru redus cu o ora fata de durata normala a zilei de munca, fara ca aceasta sa duca la scaderea salariului de baza, fie de un spor la salariu de minimum 15 % din salariul de baza pentru fiecare ora de munca de noapte prestată.~~

Salariatii de noapte beneficiaza:

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

b) fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de baza pentru fiecare ora de munca de noapte prestata.

▶ (la data 18-sep-2006 Art. 123 din titlul III, capitolul I, sectiunea 3 modificat de Art. I, punctul 27. din Ordonanta urgenta 55/2006)

☐ Art. 124

~~(1) Salariatii care urmeaza sa desfasoare cel puțin 3 ore de munca de noapte sunt supusi unui examen medical gratuit înainte de începerea activitatii si dupa aceea, periodic.~~

(1) Salariatii care urmeaza sa desfasoare munca de noapte în conditiile art. 122 alin. (1¹) sunt supusi unui examen medical gratuit înainte de începerea activitatii si dupa aceea, periodic.

▶ (la data 18-sep-2006 Art. 124, alin. (1) din titlul III, capitolul I, sectiunea 3 modificat de Art. I, punctul 28. din Ordonanta urgenta 55/2006)

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

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

☐ Art. 125

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

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

☐ SECTIUNEA 4: Norma de munca

☐ Art. 126

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

☐ Art. 127

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

☐ Art. 128

Normarea muncii se aplica tuturor categoriilor de salariatii.

☐ Art. 129

~~(1) Normele de munca se elaboreaza de catre angajator cu acordul sindicatului sau, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.~~

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

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 129, alin. (1) din titlul III, capitolul I, sectiunea 4 modificat de Art. I, punctul 51. din Ordonanta urgenta 65/2005)

(1¹) În cazul unui dezacord cu privire la normele de munca, partile vor apela la arbitrajul unui tert ales de comun acord.

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 129, alin. (1) din titlul III, capitolul I, sectiunea 4 completat de Art. I, punctul 52. din Ordonanta urgenta 65/2005)

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

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

☐CAPITOLUL II: Repausuri periodice

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

☐~~Art. 130~~

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

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

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

☐~~Art. 131~~

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

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

☐Art. 129¹

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

☐SECTIUNEA 1: Pauza de masa si repausul zilnic

☐Art. 130

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

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

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

☐Art. 131

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

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

▶(la data 18-sep-2006 titlul III, capitolul II, secțiunea 1 modificat de Art. I, punctul 29. din Ordonanța urgentă 55/2006)

☐Art. 131¹

(1) Munca în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat 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.

▶(la data 18-sep-2006 titlul III, capitolul II, secțiunea 1 completat de Art. I, punctul 30. din Ordonanța urgentă 55/2006)

☐SECTIUNEA 2: Repausul săptămânal

☐Art. 132

(1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regula sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbata 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) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

~~(4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 15 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.~~

(4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, 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.

*(la data 18-sep-2006 Art. 132, alin. (4) din titlul III, capitolul II, secțiunea 2 modificat de Art. 1, punctul 31. din **Ordonanța urgentă 55/2006**)*

(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 120 alin. (2).

Art. 133

(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) Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (1) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 120 alin. (2).

SECȚIUNEA 3: Sărbătorile legale

Art. 134

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

~~- 1 și 2 ianuarie;~~

~~- prima și a doua zi de Paști;~~

~~- 1 mai;~~

~~- 1 decembrie;~~

~~- prima și a doua zi de Crăciun;~~

~~- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.~~

(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;

- 1 decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun;

- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

*(la data 31-oct-2008 Art. 134, alin. (1) din titlul III, capitolul II, secțiunea 3 modificat de Art. 1 din **Legea 202/2008**)*

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

Art. 135

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 aprovizionarii populatiei cu produse alimentare de stricta necesitate, a caror aplicare este obligatorie.

☐**Art. 136**

▶(la data 02-apr-2007 Art. 136 din titlul III, capitolul II, sectiunea 3 a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 871/R din 02-apr-2007](#))

Prevederile art. 134 nu se aplica în locurile de munca în care activitatea nu poate fi întrerupta datorita caracterului procesului de productie sau specificului activitatii.

☐**Art. 137**

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

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

☐**Art. 138**

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

☐**CAPITOLUL III: Concediile**

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

☐**Art. 139**

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

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

☐**Art. 140**

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

(2)Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil, este prevazuta în contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata într-un an calendaristic.

(3)Sarbatorile legale în care nu se lucreaza, precum si zilele libere platite stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihna anual.

~~(4)Durata concediului de odihna anual pentru salariatii cu contract individual de munca cu timp partial se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat.~~

▶(la data 05-iul-2005 Art. 140, alin. (4) din titlul III, capitolul III, sectiunea 1 abrogat de Art. I, punctul 53. din [Ordonanta urgenta 65/2005](#))

☐**Art. 141**

▶(la data 26-sep-2007 Art. 141 din titlul III, capitolul III, sectiunea 1 a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3019/R din 26-sep-2007](#))

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

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

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

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

▶(la data 07-mai-2008 Art. 141, alin. (4) din titlul III, capitolul III, sectiunea 1 a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 1407/R din 07-mai-2008](#))

☐**Art. 142**

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

Art. 143

▶(la data 07-mai-2008 Art. 143 din titlul III, capitolul III, sectiunea 1 a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 1407/R din 07-mai-2008](#))

(1)Efectuarea concediului de odihna se realizeaza în baza unei programari colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor, pentru programarile colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programarile individuale. Programarea se face pâna la sfârșitul anului calendaristic pentru anul urmator.

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

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

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

(5)În cazul în care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel încât fiecare salariat sa efectueze într-un an calendaristic cel putin 15 zile lucratoare de concediu neîntrerupt.

Art. 144

▶(la data 07-mai-2008 Art. 144 din titlul III, capitolul III, sectiunea 1 a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 1407/R din 07-mai-2008](#))

▶(la data 26-sep-2007 Art. 144 din titlul III, capitolul III, sectiunea 1 a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3019/R din 26-sep-2007](#))

Salariatul este obligat sa efectueze în natura concediul de odihna în perioada în care a fost programat, cu exceptia situatiilor expres prevazute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art. 145

~~(1)Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu care nu poate fi mai mica decât valoarea totala a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectiva.~~

(1)Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decât salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva, prevazute în contractul individual de munca.

▶(la data 05-iul-2005 Art. 145, alin. (1) din titlul III, capitolul III, sectiunea 1 modificat de Art. I, punctul 54. din [Ordonanta urgenta 65/2005](#))

▶(la data 07-mai-2008 Art. 145, alin. (1) din titlul III, capitolul III, sectiunea 1 a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 1407/R din 07-mai-2008](#))

~~(2)Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a veniturilor din luna/lunile în care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.~~

(2)Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

▶(la data 05-iul-2005 Art. 145, alin. (2) din titlul III, capitolul III, sectiunea 1 modificat de Art. I, punctul 54. din [Ordonanta urgenta 65/2005](#))

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

Art. 146

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

(2)Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna în caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca. În acest caz

angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihna.

☐Art. 147

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

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

☐Art. 148

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

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

☐SECTIUNEA 2: Concediile pentru formare profesionala

☐Art. 149

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

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

☐Art. 150

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

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

☐Art. 151

(1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie înaintata angajatorului cu cel puțin o luna înainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de începere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

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

☐Art. 152

~~(1) În cazul în care în cursul unui an calendaristic, pentru salariatii în vârstă de până la 25 de ani, si, respectiv, în cursul a 2 ani calendaristici consecutivi, pentru salariatii în vârstă de peste 25 de ani, nu a fost asigurata participarea la o formare profesionala pe cheltuiala angajatorului, salariatul în cauza are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de până la 10 zile lucratoare.~~

(1) În cazul în care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala în conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de până la 10 zile lucratoare sau de până la 80 de ore.

☐(la data 05-iul-2005 Art. 152, alin. (1) din titlul III, capitolul III, sectiunea 2 modificat de Art. I, punctul 55. din Ordonanta urgenta 65/2005)

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

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

☐Art. 153

Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva în ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

☐ **TITLUL IV: Salarizarea**

☐ **CAPITOLUL I: Dispozitii generale**

☐ **Art. 154**

(1) Salariul reprezinta contraprestatia muncii depuse de salariat în baza contractului individual de munca.

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

▶ (la data 31-ian-2007 Art. 154, alin. (2) din titlul IV, capitolul I a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 224/R din 31-ian-2007](#))

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

☐ **Art. 155**

▶ (la data 13-sep-2006 Art. 155 din titlul IV, capitolul I a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 2525/R din 13-sep-2006](#))

Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri.

☐ **Art. 156**

Salariile se platesc înaintea oricaror alte obligatii banesti ale angajatorilor.

☐ **Art. 157**

(1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/si colective între angajator si salariatii sau reprezentanti ai acestora.

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

☐ **Art. 158**

(1) Salariul este confidential, angajatorul având obligatia de a lua masurile necesare pentru asigurarea confidentialitatii.

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

☐ ~~CAPITOLUL II: Salariul minim garantat~~ **CAPITOLUL II: Salariul de baza minim brut pe tara garantat în plata**" ▶ (la data 05-iul-2005 titlul IV, capitolul II modificat de Art. I, punctul 56. din [Ordonanta urgenta 65/2005](#))

☐ **Art. 159**

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

▶ (la data 01-ian-2007 Art. 159, alin. (1) din titlul IV, capitolul II a fost reglementat de [Hotarirea 1825/2006](#))

▶ (la data 15-mai-2007 Art. 159, alin. (1) din titlul IV, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 1372/R din 15-mai-2007](#))

▶ (la data 01-ian-2008 Art. 159, alin. (1) din titlul IV, capitolul II a fost reglementat de [Hotarirea 1507/2007](#))

▶ (la data 01-oct-2008 Art. 159, alin. (1) din titlul IV, capitolul II a fost reglementat de [Hotarirea 1051/2008](#))

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

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

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

Art. 160

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

CAPITOLUL III: Plata salariului

Art. 161

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

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

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

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

Art. 162

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

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

Art. 163

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

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

Art. 164

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

▶ (la data 07-mar-2008 Art. 164, alin. (1) din titlul IV, capitolul III a se vedea jurisprudența [Decizia nr. 674/R din 07-mar-2008](#))

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

▶ (la data 07-mar-2008 Art. 164, alin. (2) din titlul IV, capitolul III a se vedea jurisprudența [Decizia nr. 674/R din 07-mar-2008](#))

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

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

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

Art. 165

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

☐**Art. 166**

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

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

☐**CAPITOLUL IV: Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale**

☐**Art. 167**

~~(1) Angajatorul are obligatia de a contribui la fondul de garantare pentru plata creantelor salariale care rezulta din contractele individuale de munca, în conditiile legii.~~

~~(2) Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale asigura plata creantelor care privesc salarizarea.~~

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

(la data 05-iul-2005 Art. 167 din titlul IV, capitolul IV modificat de Art. I, punctul 57. din [Ordonanta urgenta 65/2005](#))

~~☐**Art. 168**~~

~~La constituirea si la utilizarea fondului de garantare pentru plata creantelor salariale se vor respecta urmatoarele principii:~~

~~a) patrimoniul institutiilor de administrare a fondurilor trebuie sa fie independent de capitalul de exploatare al unitatilor si trebuie sa fie constituit astfel încât asupra acestuia sa nu poata fi pus sechestrul în cursul procedurii în caz de insolvabilitate;~~

~~b) angajatorii trebuie sa contribuie la finantare în masura în care aceasta nu este acoperita integral de catre autoritatile publice;~~

~~c) obligatia de plata a institutiilor de administrare a fondurilor va exista independent de îndeplinirea obligatiei de contributie la finantare.~~

(la data 05-iul-2005 Art. 168 din titlul IV, capitolul IV abrogat de Art. I, punctul 58. din [Ordonanta urgenta 65/2005](#))

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

☐**Art. 169**

(1) Salariatii beneficiaza de protectia drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia catre un alt angajator, potrivit legii.

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

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

☐**Art. 170**

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

☐**TITLUL V: Sanatatea si securitatea în munca**

☐**CAPITOLUL I: Reguli generale**

☐**Art. 171**

~~(1)Angajatorul are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si sanatatii salariatilor.~~

↳(la data 05-iul-2005 Art. 171, alin. (1) din titlul V, capitolul I abrogat de Art. I, punctul 59. din Ordonanta urgenta 65/2005)

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

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

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

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

☐Art. 172

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

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

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

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

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

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

☐Art. 173

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

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

a)evitarea riscurilor;

b)evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c)combaterea riscurilor la sursa;

d)adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, în vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii;

e)luarea în considerare a evolutiei tehnicii;

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

g)planificarea prevenirii;

h)adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;

i)aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.

☐Art. 174

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

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

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

☐Art. 175

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

☐Art. 176

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

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

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

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

☐Art. 177

(1)Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel încât sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.

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

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

☐Art. 178

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

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

☐CAPITOLUL II: Comitetul de securitate si sanatate în munca

☐Art. 179

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

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

☐Art. 180

(1)Comitetul de securitate si sanatate în munca se organizeaza la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrati cel puțin 50 de salariatii.

(2)În cazul în care conditiile de munca sunt grele, vatamatoare sau periculoase, inspectorul de munca poate cere înfiintarea acestor comitete si pentru angajatorii la care sunt încadrati mai puțin de 50 de salariatii.

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

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

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

☐**Art. 181**

~~Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale.~~

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

(la data 22-apr-2007 Art. 181 din titlul V, capitolul II modificat de Art. 1, punctul 2. din Legea 94/2007)

☐**CAPITOLUL III: Protecția salariaților prin servicii medicale**

☐**Art. 182**

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

☐**Art. 183**

(1) Serviciul medical de 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 salariați ai angajatorului, potrivit legii.

☐**Art. 184**

(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. 185**

☐(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 salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă.

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

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

☐**Art. 186**

(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. 187**

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

☐**TITLUL VI: Formarea profesională**

☐**CAPITOLUL I: Dispoziții generale**

☐**Art. 188**

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

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

b) obținerea unei calificări profesionale;

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

- d) reconversia profesionala determinata de restructurari socioeconomice;
 - e) dobândirea unor cunostinte avansate, a unor metode si procedee moderne, necesare pentru realizarea activitatilor profesionale;
 - f) prevenirea riscului somajului;
 - g) promovarea în munca si dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesionala si evaluarea cunostintelor se fac pe baza standardelor ocupationale.

Art. 189

Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin urmatoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de catre angajator sau de catre furnizorii de servicii de formare profesionala din tara sau din strainatate;
- b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;
- c) stagii de practica si specializare în tara si în strainatate;
- d) ucenicie organizata la locul de munca;
- e) formare individualizata;
- f) alte forme de pregatire convenite între angajator si salariat.

Art. 190

~~Angajatorul are obligatia de a asigura salariatilor acces periodic la formarea profesionala.~~

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

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

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala, asigurata în conditiile alin. (1), se suporta de catre angajatori.

(la data 05-iul-2005 Art. 190 din titlul VI, capitolul I modificat de Art. I, punctul 60. din [Ordonanta urgenta 65/2005](#))

Art. 191

~~(1) Angajatorul persoana juridica elaboreaza anual planuri de formare profesionala, cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor.~~

~~(2) Planul de formare profesionala face parte integranta din contractul colectiv de munca aplicabil.~~

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

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

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

(la data 05-iul-2005 Art. 191 din titlul VI, capitolul I modificat de Art. I, punctul 61. din [Ordonanta urgenta 65/2005](#))

~~**Art. 192**~~

~~Formarea profesionala individualizata se stabileste de catre angajator împreuna cu salariatul în cauza, tinând seama de criteriile avute în vedere în cadrul planului anual de formare profesionala si de conditiile de desfasurare a activitatii la locul de munca.~~

(la data 05-iul-2005 Art. 192 din titlul VI, capitolul I abrogat de Art. I, punctul 62. din [Ordonanta urgenta 65/2005](#))

Art. 193

~~Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.~~

(1) Participarea la formare profesionala poate avea loc la initiativa angajatorului sau la initiativa salariatului.

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

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 193 din titlul VI, capitolul I modificat de Art. I, punctul 63. din [Ordonanta urgenta 65/2005](#))

☐ **Art. 194**

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.

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

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

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

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

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

☐ **Art. 195**

▶ (la data 29-mar-2007 Art. 195 din titlul VI, capitolul I a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 837/R din 29-mar-2007](#))

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

▶ (la data 20-feb-2008 Art. 195, alin. (1) din titlul VI, capitolul I a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 444/R din 20-feb-2008](#))

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

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

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

☐ **Art. 196**

(1)În cazul în care salariatul este cel care are initiativa participarii la o forma de pregatire profesionala cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreuna cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor.

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

☐Art. 197

Salariatii care au încheiat un act aditional la contractul individual de munca cu privire la formarea profesionala pot primi în afara salariului corespunzator locului de munca si alte avantaje în natura pentru formarea profesionala.

☐CAPITOLUL II: Contracte speciale de formare profesionala organizata de angajator

☐Art. 198

Sunt considerate contracte speciale de formare profesionala contractul de calificare profesionala si contractul de adaptare profesionala.

☐Art. 199

(1)Contractul de calificare profesionala este cel în baza caruia salariatul se obliga sa urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificari profesionale.

(2)Pot încheia contracte de calificare profesionala salariatii cu vârsta minima de 16 ani împliniti, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite mentinerea locului de munca la acel angajator.

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

☐Art. 200

(1)Pot încheia contracte de calificare profesionala numai angajatorii autorizati în acest sens de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale si de Ministerul Educatiei si Cercetarii.

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

☐Art. 201

(1)Contractul de adaptare profesionala se încheie în vederea adaptarii salariatilor debutanti la o functie noua, la un loc de munca nou sau în cadrul unui colectiv nou.

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

☐Art. 202

(1)Contractul de adaptare profesionala este un contract încheiat pe durata determinata, ce nu poate fi mai mare de un an.

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

☐Art. 203

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

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

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

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

☐Art. 204

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

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

☐CAPITOLUL III: Contractul de ucenicie la locul de munca

☐Art. 205

~~☐(1) Contractul de ucenicie la locul de munca este contractul individual de munca de tip particular, în temeiul caruia:~~

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

~~b) ucenicul se obliga sa urmeze cursurile de formare profesionala si sa munceasca în subordinea angajatorului respectiv.~~

~~(2) Contractul de ucenicie la locul de munca se încheie pe o durata determinata care nu poate fi mai mare de 3 ani.~~

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

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

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

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

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

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 205 din titlul VI, capitolul III modificat de Art. I, punctul 64. din Ordonanta urgenta 65/2005)

~~☐Art. 206~~

~~Contractul de ucenicie la locul de munca se încheie de catre angajatorul autorizat de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale.~~

~~▶ (la data 05-iul-2005 Art. 206 din titlul VI, capitolul III abrogat de Art. I, punctul 65. din Ordonanta urgenta 65/2005)~~

☐Art. 207

~~(1) Poate fi încadrat ca ucenic orice tânar care nu detine o calificare profesionala si care, la debutul perioadei de ucenicie, nu a împlinit vârsta de 25 de ani.~~

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

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

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

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 207 din titlul VI, capitolul III modificat de Art. I, punctul 66. din Ordonanta urgenta 65/2005)

~~☐Art. 208~~

~~Timpul necesar ucenicului pentru participarea la activitati teoretice ce tin de pregatirea sa profesionala este inclus în programul normal de munca.~~

~~▶ (la data 05-iul-2005 Art. 208 din titlul VI, capitolul III abrogat de Art. I, punctul 67. din Ordonanta urgenta 65/2005)~~

~~☐Art. 209~~

~~În cazul ucenicilor se interzic:~~

~~a) munca prestata în conditii grele, vatamatoare sau periculoase;~~

~~b) munca suplimentara;~~

~~e) munca de noapte.~~

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 209 din titlul VI, capitolul III abrogat de Art. I, punctul 68. din Ordonanta urgenta 65/2005)

~~Art. 210~~

~~Contractul de ucenicie la locul de munca va cuprinde, în afara dispozițiilor obligatorii prevăzute în contractul individual de munca, următoarele:~~

- ~~a) precizarea persoanei care urmează să se ocupe de pregătirea ucenicului, denumită maestru de ucenicie, și calificarea acesteia;~~
- ~~b) durata necesară pentru obținerea calificării în meseria respectivă;~~
- ~~c) avantajele în natură acordate ucenicului în vederea calificării profesionale.~~

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 210 din titlul VI, capitolul III abrogat de Art. I, punctul 69. din Ordonanta urgenta 65/2005)

~~Art. 211~~

~~(1) Maistrul de ucenicie este salariat al angajatorului, atestat pentru pregătirea ucenicilor.~~

~~(2) Maistrul de ucenicie este atestat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.~~

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 211 din titlul VI, capitolul III abrogat de Art. I, punctul 70. din Ordonanta urgenta 65/2005)

~~Art. 212~~

~~(1) Aptitudinile ucenicului de a presta meseria pentru care este pregătit prin contractul de ucenicie la locul de munca fac obiectul unei verificări finale organizate de angajator.~~

~~(2) Salariatii a căror formare profesională a făcut obiectul unui contract de ucenicie la locul de munca nu vor putea fi obligați la suportarea cheltuielilor de formare făcute de angajator.~~

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 212 din titlul VI, capitolul III abrogat de Art. I, punctul 71. din Ordonanta urgenta 65/2005)

~~Art. 213~~

~~Controlul activității de ucenicie la locul de munca, statutul ucenicului, modul de încheiere și de executare a contractului de ucenicie la locul de munca, autorizarea angajatorilor pentru încheierea contractelor de ucenicie la locul de munca, atestarea maestrului de ucenicie, verificarea finală a aptitudinilor ucenicului, precum și orice alte aspecte legate de contractul de ucenicie la locul de munca urmează să fie reglementate prin lege specială.~~

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

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 213 din titlul VI, capitolul III modificat de Art. I, punctul 72. din Ordonanta urgenta 65/2005)

TITLUL VII: Dialogul social

CAPITOLUL I: Dispoziții generale

Art. 214

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

Art. 215

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

Art. 216

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

CAPITOLUL II: Sindicatele

Art. 217

(1) Sindicatele sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării și promovării drepturilor colective și individuale, precum și a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor.

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

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

☐Art. 218

Sindicatelor participa prin reprezentantii proprii, în conditiile legii, la negocierea si încheierea contractelor colective de munca, la tratative sau acorduri cu autoritatile publice si cu patronatele, precum si în structurile specifice dialogului social.

☐Art. 219

Sindicatelor se pot asocia în mod liber, în conditiile legii, în federatii, confederatii sau uniuni teritoriale.

☐Art. 220

Exercitiul dreptului sindical al salariatilor este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor si libertatilor garantate prin Constitutie si în conformitate cu dispozitiile prezentului cod si ale legilor speciale.

☐Art. 221

(1) Este interzisa orice interventie a autoritatilor publice de natura a limita drepturile sindicale sau a le împiedica exercitarea lor legala.

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

☐Art. 222

La cererea membrilor lor, sindicatelor pot sa îi reprezinte pe acestia în cadrul conflictelor de drepturi.

☐Art. 223

(1) Reprezentantilor alesi în organele de conducere ale sindicatelor li se asigura protectia legii contra oricaror forme de conditionare, constrângere sau limitare a exercitarii functiilor lor.

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

▶ (la data 21-mai-2007 Art. 223, alin. (2) din titlul VII, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 1460/R din 21-mai-2007](#))

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

☐CAPITOLUL III: Reprezentantii salariatilor

☐Art. 224

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

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

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

☐Art. 225

(1) Pot fi alesi ca reprezentantii ai salariatilor salariatii care au împlinit vârsta de 21 de ani si care au lucrat la angajator cel puțin un an fara întrerupere.

(2) Conditiile vechimii prevazute la alin. (1) nu este necesara în cazul alegerii reprezentantilor salariatilor la angajatorii nou-înfiintati.

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

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

☐Art. 226

Reprezentantii salariatilor au urmatoarele atributii principale:

a) sa urmareasca respectarea drepturilor salariatilor, în conformitate cu legislatia în vigoare, cu contractul colectiv de munca aplicabil, cu contractele individuale de munca si cu regulamentul intern;

b) sa participe la elaborarea regulamentului intern;

c) sa promoveze interesele salariatilor referitoare la salariu, conditii de munca, timp de munca si timp de odihna, stabilitate în munca, precum si orice alte interese profesionale, economice si sociale legate de relatiile de munca;

d) sa sesizeze inspectoratul de munca cu privire la nerespectarea dispozitiilor legale si ale contractului colectiv de munca aplicabil.

☐Art. 227

Atributiile reprezentantilor salariatilor, modul de îndeplinire a acestora, precum si durata si limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunarii generale a salariatilor, în conditiile legii.

☐Art. 228

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

☐Art. 229

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

☐CAPITOLUL IV: Patronatul

☐Art. 230

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

☐Art. 231

(1) Patronatele sunt organizatii ale patronilor, autonome, fara caracter politic, înfiintate ca persoane juridice de drept privat, fara scop patrimonial.

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

☐Art. 232

(1) Patronatele reprezinta, sustin si apara interesele membrilor lor în relatiile cu autoritatile publice, cu sindicatele si cu alte persoane juridice si fizice, în raport cu obiectul si scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute si în acord cu prevederile legii.

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

☐Art. 233

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

☐Art. 234

Patronatele sunt parteneri sociali în relatiile colective de munca, participând, prin reprezentanti proprii, la negocierea si încheierea contractelor colective de munca, la tratative si acorduri cu autoritatile publice si cu sindicatele, precum si în structurile specifice dialogului social.

☐Art. 235

(1) Constituirea si functionarea asociatiilor patronale, precum si exercitarea drepturilor si obligatiilor acestora sunt reglementate prin lege.

(2) Este interzisa orice interventie a autoritatilor publice de natura a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea legala.

(3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerinta al salariatilor sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentantii lor sau prin membrii sindicatului, dupa caz, în constituirea asociatiilor patronale sau în exercitarea drepturilor lor.

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

☐ **Art. 236**

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

(2) Negocierea colectiva este obligatorie, cu exceptia cazului în care angajatorul are încadrati mai putin de 21 de salariatii.

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

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

☐ **Art. 237**

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

☐ **Art. 238**

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

▶ (la data 04-sep-2006 Art. 238, alin. (1) din titlul VIII a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 2460/R din 04-sep-2006](#))

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

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

☐ **Art. 239**

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

☐ **Art. 240**

(1) Contractele colective de munca se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate si la nivel national.

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

☐ **Art. 241**

☐ (1) Clauzele contractelor colective de munca produc efecte dupa cum urmeaza:

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

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

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

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

▶ (la data 15-mai-2007 Art. 241, alin. (1), litera D. din titlul VIII a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 1372/R din 15-mai-2007](#))

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

☐Art. 242

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

☐Art. 243

(1) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru parti.

▶ (la data 23-oct-2006 Art. 243, alin. (1) din titlul VIII a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3014/R din 23-oct-2006](#))

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

☐Art. 244

Clauzele contractului colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executarii lui, în conditiile legii, ori de câte ori partile convin acest lucru.

☐Art. 245

Contractul colectiv de munca înceteaza:

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

b) la data dizolvarii sau lichidarii judiciare a angajatorului;

c) prin acordul partilor.

☐Art. 246

Aplicarea contractului colectiv de munca poate fi suspendata prin acordul de vointa al partilor ori în caz de forta majora.

☐Art. 247

În cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramura nu exista contract colectiv de munca, se aplica contractul colectiv de munca încheiat la nivel superior.

☐TITLUL IX: Conflictele de munca

☐CAPITOLUL I: Dispozitii generale

☐Art. 248

(1) Conflictul de munca reprezinta orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de munca.

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

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

☐Art. 249

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

☐CAPITOLUL II: Greva

☐Art. 250

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

☐Art. 251

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

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

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

☐Art. 252

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

☐**Art. 253**

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

☐**TITLUL X: Inspectia Muncii**

☐**Art. 254**

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

☐**Art. 255**

Inspectia Muncii are în subordine inspectorate teritoriale de munca, organizate în fiecare judet si în municipiul Bucuresti.

☐**Art. 256**

Înfiintarea si organizarea Inspectiei Muncii sunt reglementate prin lege speciala.

☐**TITLUL XI: Raspunderea juridica**

☐**CAPITOLUL I: Regulamentul intern**

☐**Art. 257**

Regulamentul intern se întocmeste de catre angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentantilor salariatilor, dupa caz.

☐**Art. 258**

Regulamentul intern cuprinde cel putin urmatoarele categorii de dispozitii:

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

☐**Art. 259**

(1)Regulamentul intern se aduce la cunostinta salariatilor prin grija angajatorului si își produce efectele fata de salariatii din momentul încunostintarii acestora.

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

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

(4)Regulamentul intern se afiseaza la sediul angajatorului.

☐**Art. 260**

Orice modificare ce intervine în continutul regulamentului intern este supusa procedurilor de informare prevazute la art. 259.

☐**Art. 261**

(1)Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozitiile regulamentului intern, în masura în care face dovada încălcarii unui drept al sau.

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

Art. 262

(1) Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecarui angajator se realizeaza în termen de 60 de zile de la data intrarii în vigoare a prezentului cod.

(2) În cazul angajatorilor înfiintati dupa intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevazut la alin. (1) începe sa curga de la data dobândirii personalitatii juridice.

CAPITOLUL II: Raspunderea disciplinara

Art. 263

▶ (la data 18-iun-2007 Art. 263 din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 2196/R din 18-iun-2007](#))

(1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor sai ori de câte ori constata ca acestia au savârsit o abatere disciplinara.

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

Art. 264

▶ (la data 22-feb-2008 Art. 264 din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 483/R din 22-feb-2008](#))

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

a) avertismentul scris;

▶ (la data 19-dec-2007 Art. 264, alin. (1), litera A. din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 4409/R din 19-dec-2007](#))

▶ (la data 22-feb-2008 Art. 264, alin. (1), litera A. din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 544/R din 22-feb-2008](#))

b) suspendarea contractului individual de munca pentru o perioada ce nu poate depasi 10 zile lucratoare;

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

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

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

f) desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.

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

Art. 265

(1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

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

Art. 266

▶ (la data 22-feb-2008 Art. 266 din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 483/R din 22-feb-2008](#))

▶ (la data 18-feb-2008 Art. 266 din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 414/R din 18-feb-2008](#))

▶ (la data 17-dec-2007 Art. 266 din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 4370/R din 17-dec-2007](#))

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

a) împrejurarile în care fapta a fost savârsita;

b) gradul de vinovatie a salariatului;

c) consecintele abaterii disciplinare;

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

Art. 267

▶ (la data 30-ian-2008 Art. 267 din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 235/R din 30-ian-2008](#))

▶ (la data 19-dec-2007 Art. 267 din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 4409/R din 19-dec-2007](#))

▶ (la data 17-dec-2007 Art. 267 din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 4370/R din 17-dec-2007](#))

(1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nici o masura, cu exceptia celei prevazute la art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusa mai înainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

▶ (la data 06-nov-2006 Art. 267, alin. (1) din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3281/R din 06-nov-2006](#))

▶ (la data 22-feb-2008 Art. 267, alin. (1) din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 544/R din 22-feb-2008](#))

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

▶ (la data 22-feb-2008 Art. 267, alin. (2) din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 480/R din 22-feb-2008](#))

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

▶ (la data 29-feb-2008 Art. 267, alin. (3) din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 583/R din 29-feb-2008](#))

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

▶ (la data 05-dec-2007 Art. 267, alin. (4) din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 4232/R din 05-dec-2007](#))

Art. 268

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

▶ (la data 15-iun-2007 Art. 268, alin. (1) din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 2114/R din 15-iun-2007](#))

▶ (la data 18-iun-2007 Art. 268, alin. (1) din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 2196/R din 18-iun-2007](#))

▶ (la data 11-mar-2008 Art. 268, alin. (1) din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 718/R din 11-mar-2008](#))

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

▶ (la data 05-nov-2007 Art. 268, alin. (2) din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3708/R din 05-nov-2007](#))

▶ (la data 18-iun-2007 Art. 268, alin. (2) din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 2196/R din 18-iun-2007](#))

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;

▶ (la data 05-iun-2007 Art. 268, alin. (2), litera A. din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 1848/R din 05-iun-2007](#))

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

▶ (la data 16-oct-2006 Art. 268, alin. (2), litera B. din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 2865/R din 16-oct-2006](#))

▶ (la data 13-nov-2006 Art. 268, alin. (2), litera B. din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3360/R din 13-nov-2006](#))

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

▶ (la data 16-oct-2006 Art. 268, alin. (2), litera C. din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 2865/R din 16-oct-2006](#))

▶ (la data 13-nov-2006 Art. 268, alin. (2), litera C. din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3360/R din 13-nov-2006](#))

▶ (la data 05-dec-2007 Art. 268, alin. (2), litera C. din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 4232/R din 05-dec-2007](#))

▶ (la data 19-dec-2007 Art. 268, alin. (2), litera C. din titlul XI, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 4409/R din 19-dec-2007](#))

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 preda personal salariatului, cu semnatura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

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

☐ **CAPITOLUL III: Raspunderea patrimoniala**

☐ **Art. 269**

▶ (la data 19-feb-2008 Art. 269 din titlul XI, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 427/R din 19-feb-2008](#))

▶ (la data 12-nov-2007 Art. 269 din titlul XI, capitolul III a fost reglementat de [Decizia XL/2007](#))

~~(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 din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătura cu serviciul.~~

▶ (la data 17-apr-2006 Art. 269, alin. (1) din titlul XI, capitolul III a fost reglementat de [Decizia 721/2006](#))

(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 legătura cu serviciul.

▶ (la data 28-iul-2007 Art. 269, alin. (1) din titlul XI, capitolul III modificat de Art. I, punctul 1. din [Legea 237/2007](#))

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

▶ (la data 17-apr-2006 Art. 269, alin. (2) din titlul XI, capitolul III a fost reglementat de [Decizia 721/2006](#))

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

☐ **Art. 270**

▶ (la data 07-mar-2008 Art. 270 din titlul XI, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 674/R din 07-mar-2008](#))

▶ (la data 15-nov-2006 Art. 270 din titlul XI, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3393/R din 15-nov-2006](#))

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

▶ (la data 25-oct-2006 Art. 270, alin. (1) din titlul XI, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3094/R din 25-oct-2006](#))

▶ (la data 30-mai-2007 Art. 270, alin. (1) din titlul XI, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 1697/R din 30-mai-2007](#))

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

↳ (la data 30-mai-2007 Art. 270, alin. (2) din titlul XI, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 1697/R din 30-mai-2007](#))

Art. 271

↳ (la data 07-mar-2008 Art. 271 din titlul XI, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 674/R din 07-mar-2008](#))

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

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

Art. 272

↳ (la data 07-mar-2008 Art. 272 din titlul XI, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 674/R din 07-mar-2008](#))

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

↳ (la data 01-nov-2006 Art. 272, alin. (1) din titlul XI, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3201/R din 01-nov-2006](#))

↳ (la data 02-iul-2007 Art. 272, alin. (1) din titlul XI, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 2594/R din 02-iul-2007](#))

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

↳ (la data 01-nov-2006 Art. 272, alin. (2) din titlul XI, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3201/R din 01-nov-2006](#))

Art. 273

↳ (la data 07-mar-2008 Art. 273 din titlul XI, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 674/R din 07-mar-2008](#))

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

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

Art. 274

↳ (la data 07-mar-2008 Art. 274 din titlul XI, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 674/R din 07-mar-2008](#))

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

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

Art. 275

↳ (la data 07-mar-2008 Art. 275 din titlul XI, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 674/R din 07-mar-2008](#))

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

CAPITOLUL IV: Raspunderea contraventionala

Art. 276

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

~~a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amenda de la 3.000.000 lei la 20.000.000 lei;~~

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

(la data 22-dec-2005 Art. 276, alin. (1), litera A. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 27. din Legea 371/2005)

~~b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amenda de la 3.000.000 lei la 10.000.000 lei;~~

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

(la data 22-dec-2005 Art. 276, alin. (1), litera B. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 27. din Legea 371/2005)

~~c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la greva ori să muncească în timpul grevei, cu amenda de la 15.000.000 lei la 30.000.000 lei;~~

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

(la data 22-dec-2005 Art. 276, alin. (1), litera C. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 27. din Legea 371/2005)

~~d) primirea la muncă a unei persoane pentru care nu a fost întocmit contract individual de muncă ori stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amenda de la 20.000.000 lei la 50.000.000 lei;~~

~~d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amenda de la 20.000.000 lei la 50.000.000 lei;~~

(la data 05-iul-2005 Art. 276, alin. (1), litera D. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 73. din Ordonanța urgentă 65/2005)

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

(la data 22-dec-2005 Art. 276, alin. (1), litera D. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 28. din Legea 371/2005)

~~e) încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor, cu amenda de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei;~~

~~e) primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă potrivit art. 16 alin. (1), cu amenda de la 15.000.000 lei la 20.000.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 1 miliard lei.~~

(la data 05-iul-2005 Art. 276, alin. (1), litera E. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 73. din Ordonanța urgentă 65/2005)

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

(la data 22-dec-2005 Art. 276, alin. (1), litera E. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 28. din Legea 371/2005)

e) primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amenda de la 3.000 lei la 4.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;

(la data 16-nov-2009 Art. 276, alin. (1), litera E. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1 din Legea 331/2009)

~~f) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134 și 137, cu amenda de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei;~~

f)încalcarea de catre angajator a prevederilor art. 134 si 137, cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei;

(la data 22-dec-2005 Art. 276, alin. (1), litera F. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 29. din Legea 371/2005)

~~g)încalcarea obligatiei prevazute la art. 135, cu amenda de la 100.000.000 lei la 200.000.000 lei.~~

g)încalcarea obligatiei prevazute la art. 135, cu amenda de la 5.000 lei la 20.000 lei;

(la data 22-dec-2005 Art. 276, alin. (1), litera G. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 29. din Legea 371/2005)

~~h)nerespectarea dispozitiilor privind munca suplimentara, cu amenda de la 15.000.000 lei la 30.000.000 lei;~~

h)nerespectarea dispozitiilor privind munca suplimentara, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

(la data 22-dec-2005 Art. 276, alin. (1), litera H. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 30. din Legea 371/2005)

~~i)nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului saptamânal, cu amenda de la 15.000.000 lei la 30.000.000 lei;~~

i)nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului saptamânal, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

(la data 22-dec-2005 Art. 276, alin. (1), litera I. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 30. din Legea 371/2005)

~~j)neacordarea indemnizatiei prevazute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu mentinerea raporturilor de munca, cu amenda de la 15.000.000 lei la 50.000.000 lei;~~

j)neacordarea indemnizatiei prevazute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu mentinerea raporturilor de munca, cu amenda de la 1.500 lei la 5.000 lei;

(la data 22-dec-2005 Art. 276, alin. (1), litera J. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 30. din Legea 371/2005)

~~k)încalcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amenda de la 15.000.000 lei la 30.000.000 lei.~~

(la data 05-iul-2005 Art. 276, alin. (1) din titlul XI, capitolul IV completat de Art. 1, punctul 74. din Ordonanta urgenta 65/2005)

k)încalcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei.

(la data 22-dec-2005 Art. 276, alin. (1), litera K. din titlul XI, capitolul IV modificat de Art. 1, punctul 30. din Legea 371/2005)

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

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

☐CAPITOLUL V: Raspunderea penala

☐Art. 277

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

☐Art. 278

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

☐Art. 279

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

(2) Împacarea părților înlătură răspunderea penală.

~~☐Art. 280~~

~~Nedepunerea de catre angajator, în termen de 15 zile, în conturile stabilite, a sumelor încasate de la salariați cu titlu de contribuție datorată către sistemul public de asigurări sociale, către bugetul asigurărilor pentru somaj ori către bugetul asigurărilor sociale de sănătate constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.~~

▶ (la data 27-aug-2005 Art. 280 din titlul XI, capitolul V abrogat de Art. 16, litera B. din capitolul IV din [Legea 241/2005](#))

☐ **Art. 280¹**

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

▶ (la data 05-iul-2005 Art. 280 din titlul XI, capitolul V completat de Art. I, punctul 75. din [Ordonanța urgentă 65/2005](#))

☐ **TITLUL XII: Jurisdicția muncii**

☐ **CAPITOLUL I: Dispoziții generale**

☐ **Art. 281**

▶ (la data 30-mai-2007 Art. 281 din titlul XII, capitolul I a se vedea jurisprudența [Decizia nr. 1736/R din 30-mai-2007](#))

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

☐ **Art. 282**

▶ (la data 07-mar-2008 Art. 282 din titlul XII, capitolul I a se vedea jurisprudența [Decizia nr. 669/R din 07-mar-2008](#))

Pot fi parti în conflictele de muncă:

- a)** salariații, precum și orice alta persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;
- b)** angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice -, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice alta persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului cod;
- c)** sindicatele și patronatele;
- d)** alte persoane juridice sau fizice care au această vocation în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

☐ **Art. 283**

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

- a)** în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
- b)** în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;
- c)** în termen de 3 ani de la data nasterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;

▶ (la data 02-iul-2007 Art. 283, alin. (1), litera C. din titlul XII, capitolul I a se vedea jurisprudența [Decizia nr. 2594/R din 02-iul-2007](#))

▶ (la data 11-sep-2007 Art. 283, alin. (1), litera C. din titlul XII, capitolul I a se vedea jurisprudența [Decizia nr. 2753/R din 11-sep-2007](#))

- d)** pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

▶(la data 07-nov-2006 Art. 283, alin. (1), litera D. din titlul XII, capitolul I a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3285/R din 07-nov-2006](#))

e)În termen de 6 luni de la data nasterii dreptului la actiune, în cazul neexecutarii contractului colectiv de munca ori a unor clauze ale acestuia.

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

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

☐**Art. 284**

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

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

▶(la data 22-nov-2006 Art. 284, alin. (2) din titlul XII, capitolul II a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3472/R din 22-nov-2006](#))

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

☐**Art. 285**

Cauzele prevazute la art. 281 sunt scutite de taxa judiciara de timbru si de timbrul judiciar.

☐**Art. 286**

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

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

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

☐**Art. 287**

▶(la data 27-feb-2008 Art. 287 din titlul XII, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 537/R din 27-feb-2008](#))

▶(la data 11-oct-2007 Art. 287 din titlul XII, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3268/R din 11-oct-2007](#))

▶(la data 15-nov-2006 Art. 287 din titlul XII, capitolul III a se vedea jurisprudenta [Decizia nr. 3393/R din 15-nov-2006](#))

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

☐**Art. 288**

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

☐**Art. 289**

Hotarârile pronuntate în fond sunt definitive si executorii de drept.

☐**Art. 290**

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

☐**Art. 291**

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

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

☐**Art. 292**

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

☐**Art. 293**

România va realiza transpunerea, pâna la data aderarii la Uniunea Europeana, în legislatia nationala a dispozitiilor comunitare privind comitetul european de întreprindere în unitatile de dimensiune comunitara, pe masura aparitiei si dezvoltarii în economie a unor astfel de întreprinderi, precum si pe cele privind detasarea salariatilor în cadrul furnizarii de servicii.

☐**Art. 294**

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

Art. 295

(1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii 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. 296

~~(1) Vechimea în munca stabilită până la data de 31 decembrie 2003 se probează cu carnetul de muncă. În cazul în care o persoană nu posedă carnet de muncă, vechimea în munca se reconstituie la cerere 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.~~

~~(2) Până la data prevăzută la alin. (1) angajatorii sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă care detin carnetele de muncă ale salariaților vor elibera, în mod esalonat, carnetele respective titularilor, pe baza de proces-verbal individual de predare-primire.~~

~~(1) Vechimea în munca stabilită până la data de 31 decembrie 2006 se probează cu carnetul de muncă.~~

~~(2) După data abrogării Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în munca stabilită până la data de 31 decembrie 2006 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se vor soluționa potrivit dispozițiilor acestui act normativ.~~

~~(3) Angajatorii care păstrează și completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod esalonat, până la data de 30 iunie 2007, pe baza de proces-verbal individual de predare-primire.~~

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

~~(la data 22-dec-2003 Art. 296 din titlul XIII modificat de Art. 1, punctul 1. din Legea 541/2003)~~

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

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

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

~~(4) Inspectoratele teritoriale de munca ce detin carnetele de munca ale salariatilor le vor elibera pâna la data prevazuta la alin. (3), în conditiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, solidaritatii sociale si familiei.~~
~~(la data 18-sep-2006 Art. 296 din titlul XIII modificat de Art. 1, punctul 32. din Ordonanta urgenta 55/2006)~~

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

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

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

(4) Inspectoratele teritoriale de munca ce detin carnetele de munca ale salariatilor le vor elibera pâna la data prevazuta la alin. (3), în conditiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei si egalitatii de sanse.
~~(la data 13-nov-2008 Art. 296 din titlul XIII modificat de Art. 1, punctul 1. din Ordonanta urgenta 148/2008)~~

Art. 297

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

Art. 298

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

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

- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. 10/1972, publicata în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 1/1970 - Legea organizarii si disciplinei muncii în unitatile socialiste de stat, publicata în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Decretul nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obstesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;
- Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariatilor în functie de competenta, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;
- Legea nr. 2/1991 privind cumulul de functii, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;
- Legea salarizarii nr. 14/1991, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihna si alte concedii ale salariatilor, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;
- Legea nr. 68/1993 privind garantarea în plata a salariului minim, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;
- Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sarbatoare legale în care nu se lucreaza, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificarile si completarile ulterioare;
- art. 34 si 35 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de munca, republicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998;
- orice alte dispozitii contrare.

~~(3) Începând cu data de 1 ianuarie 2004 se abroga dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de munca, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976.~~

~~(3) Începând cu data de 1 ianuarie 2007 se abroga dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de munca, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.~~

~~(la data 22-dec-2003 Art. 298, alin. (3) din titlul XIII modificat de Art. 1, punctul 2. din Legea 541/2003)~~

~~(3) Pe data de 1 ianuarie 2009 se abroga dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de munca, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.~~

~~(la data 18-sep-2006 Art. 298, alin. (3) din titlul XIII modificat de Art. 1, punctul 33. din Ordonanța urgentă 55/2006)~~

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

~~(la data 13-nov-2008 Art. 298, alin. (3) din titlul XIII modificat de Art. 1, punctul 2. din Ordonanța urgentă 148/2008)~~

~~****~~

Aceasta lege a fost adoptată în temeiul prevederilor art. 113 din Constituția României, în urma angajării răspunderii Guvernului în fața Camerei Deputaților și a Senatului, în ședința comună din data de 9 decembrie 2002.

PRESEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR

VALER DORNEANU

PRESEDINTELE SENATULUI

NICOLAE VACAROIU

Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 72 din data de 5 februarie 2003