

Not :

Art. II din Legea nr. 371/2005:

„Pân ă la data stabilirii în contractul colectiv de munc ă , încheiat la nivel na ional sau la nivel de ramur ă de activitate aplicabil, a procedurii de evaluare prev ăzute la art. I pct. 28 din Ordonan ăa de urgen ă a Guvernului nr. 65/2005, se aplic ă în continuare dispozi țiile art. 63 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii în forma sa nemodificat ă .”

„Art. 63 alin. (2). – Procedura cercet ării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situa ăia în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele ăi condi țiile cercet ării prealabile sunt cele prev ăzute pentru cercetarea disciplinar ă .”

Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003, **CODUL MUNCII**, publicat ă în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003

Parlamentul României adopt ă prezenta lege.

TITLUL I

Dispozi ții generale

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare

Art. 1. - (1) Prezentul cod reglementeaz ă totalitatea raporturilor individuale ăi colective de munc ă , modul în care se efectueaz ă controlul aplic ării reglement ărilor din domeniul raporturilor de munc ă , precum ăi jurisdic ăia muncii.

(2) Prezentul cod se aplic ă ăi raporturilor de munc ă reglementate prin legi speciale, numai în m ăsură în care acestea nu con ăin dispozi ții specifice derogatorii.

Art. 2. - Dispozi țiile cuprinse în prezentul cod se aplic ă :

a) cet ăenilor români încadra ăi cu contract individual de munc ă , care presteaz ă munc ă în România;

“b) cet ăenilor români încadra ăi cu contract individual de munc ă care pr ăesteanz activitatea în str ăin ătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excep ăia cazului în care legisla ăia statului pe al c ăruia teritoriu se execut ă contractul individual de munc ă este mai favorabil ă ; (O.U.G. nr. 65/2005)

c) cet ăenilor str ăini sau apatrizi încadra ăi cu contract individual de munc ă , care presteaz ă munc ă pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat ăi se încadreaz ă cu contract individual de munc ă pe teritoriul României, în condi țiile legii;

e) ucenicilor care presteaz ă munc ă în baza unui contract de ucenicie la locul de munc ă ;

f) angajatorilor, persoane fizice ăi juridice;

g) organiza ăiilor sindicale ăi patronale.

CAPITOLUL II

Principii fundamentale

Art. 3. - (1) Libertatea muncii este garantat ă prin Constitu ăie. Dreptul la munc ă nu poate fi îngr ădit.

(2) Orice persoan ă este liber ă în alegerea locului de munc ă ăi a profesiei, meseriei sau activit ății pe care urmeaz ă s ă o presteze.

(3) Nimeni nu poate fi obligat s ă munceasc ă sau s ă nu munceasc ă într-un anumit loc de munc ă ori într-o anumit ă profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice contract de munc ă încheiat cu nerespectarea dispozi ăiilor alin. (1) -(3) este nul de drept.

Art. 4. - (1) Munca for ătat ă este interzis ă .

(2) Termenul munc ă for ătat desemneaz ă orice munc ă sau serviciu impus unei persoane sub amenin ăare ori pentru care persoana nu ăi-a exprimat consim ăământul în mod liber.

(3) Nu constituie munc ă for ătat munca sau activitatea impus ă de autori ăt ăile 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, rămas definitiv, în condițiile legii;
d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte, 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 angajații.

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

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

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

Art. 6. - (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

~~(2) Tuturor 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." (O.U.G. nr. 55/2006)

"(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare." (O.U.G. nr. 55/2006)

Art. 7. - Salariații angajații se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

Art. 8. - (1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.

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

Art. 9. - Cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.

TITLUL II

Contractul individual de muncă

CAPITOLUL I

Încheierea contractului individual de muncă

Art. 10. - Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

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

Art. 12. - (1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

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

Art. 13. - (1) Persoana fizică dobândește capacitatea de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

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

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

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

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

Art. 14. - (1) În sensul prezentului cod, prin angajator se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă .

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

(3) - Persoana fizică dobândește capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu. (O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 15. - Este interzisă , sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

Art. 16. - **(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă , în limba română . Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoană juridică , persoana fizică autorizată să desfășoare o activitate independentă , precum și asociația familială au obligația de a încheia, în formă scrisă , contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă . (O.U.G. nr. 65/2005)**

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

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

"Art. 17. - (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă , angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice." (O.U.G. nr. 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 semnificativ contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz. (Legea nr. 371/2005)

(2) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente :.... (Legea nr. 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) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;" (O.U.G. nr. 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 temporar , 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 , după caz; (Legea nr. 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 încunoscării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibil 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 către terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea

~~confidențialitate~~ ~~ii prev zute la~~ **prevederilor alin. (5)**. (Legea nr. 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 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 prevzute la art. 17 alin. (2), precum și informații referitoare la:" (O.U.G. nr. 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) obiectivele locului de muncă în cazul nerespectării și-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală.

"g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz." (O.U.G. nr. 55/2006)

(1¹) Informațiile prevzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să fie înscrise se reg seasc și în conținutul contractului individual de muncă. (Legea nr. 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 prevzută la art. 17 și 18, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, 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. (Legea nr. 371/2005)

"Art. 20. - (1) În afara clauzelor esențiale prevzute la art. 17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice." (O.U.G. nr. 55/2006)

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

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

Art. 21. – "(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunară pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență. (Legea nr. 371/2005)

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

(3) Indemnizația datorată salariatului nu are natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă.

(4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii". (O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 22. – "(1) Clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevzute la articolul 56 lit. d), f), g), h) și j), ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive care nu învinovățează salariatul. (O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 23. - (1) Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial pentru muncă instanța competentă

poate diminua efectele clauzei de neconcurență .

Art. 24. - În cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

Art. 25. - Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

Art. 26. - (1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin că, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

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

Art. 27. - (1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

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

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

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

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

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

Art. 28. - Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

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

b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă (O.U.G. nr. 65/2005)

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

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

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

f) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentară, 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 cu factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

Art. 29. - (1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

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

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

(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea 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, dacă legea nu prevede altfel.** (O.U.G. nr. 65/2005)

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

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat

mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

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

Art. 31. - (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

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

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

(4) Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni. (O.U.G. nr. 65/2005)

(4¹) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți. (Legea nr. 371/2005)

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

Art. 32. - (1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilit decât o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, 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 decederea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.

(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 33. - Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

Art. 34. - (1) Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariilor.

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

(3) Registrul general de evidență a salariilor se completează în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariilor, data angajării funcției/ocuparea în conform cu Clasificarea ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă și data încetării contractului individual de muncă. (O.U.G. nr. 65/2005)

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

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

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

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

Art. 35. - (1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

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

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

Art. 36. - Cetenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza permisului de muncă eliberat potrivit legii.

Executarea contractului individual de munc

Art. 37. - Drepturile i obliga iile privind rela iile de munc dintre angajator i salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de munc i al contractelor individuale de munc .

Art. 38. - Salaria ii nu pot renun a la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzac ie prin care se urm re te renun area la drepturile recunoscute de lege salaria ilor sau limitarea acestor drepturi este lovit de nulitate.

Art. 39. - (1) Salariatul are, în principal, urm toar ele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depus ;
- b) dreptul la repaus zilnic i s pt mânal;
- c) dreptul la concediu de odihn anual;
- d) dreptul la egalitate de anse i de tratament;
- e) dreptul la demnitate în munc ;
- f) dreptul la securitate i s n tate în munc ;
- g) dreptul la acces la formarea profesional ;
- h) dreptul la informare i consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea i ameliorarea condi iilor de munc i a mediului de munc ;
- j) dreptul la protec ie în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectiv i individual ;
- l) dreptul de a participa la ac iuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

(2) Salariatului îi revin, în principal, urm toarele obliga ii:

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

Art. 40. - (1) Angajatorul are, în principal, urm toarele drepturi:

- a) s stabileasc organizarea i func ionarea unit ii;
- b) s stabileasc atribu iile corespunz toare pentru fiecare salariat, în condi iile legii i/sau în condi iile contractului colectiv de munc aplicabil, încheiat la nivel na ional, la nivel de ramur de activitate sau de grup de unit i. (Legea nr. 371/2005)**
- c) s dea dispozi ii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalit ii lor;
- d) s exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) s constate s vâr irea abaterilor disciplinare i s aplice sanc iunile corespunz toare, potrivit legii, contractului colectiv de munc aplicabil i regulamentului intern.

(2) Angajatorului în revin, în principal, urm toarele obliga ii:

- a) s informeze salaria ii asupra condi iilor de munc i asupra elementelor care privesc desf urarea rela iilor de munc ;
- b) s asigure permanent condi iile tehnice i organizatorice avute în vedere la elabo rarea normelor de munc i condi iile corespunz toare de munc ;
- c) s acorde salaria ilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munc aplicabil i din contractele individuale de munc ;

d) s comunice periodic salaria ilor situa ia economic i financiar a unit ii, cu excep ia informa iilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natur s prejudicieze activitatea unit ii. Periodicitatea comunic rilor se stabile te prin negociere în contractul colectiv de munc aplicabil. (Legea nr. 371/2005)

- e) s se consulte cu sindicatul sau, dup caz, cu reprezentan ii salaria ilor în privin a deciziilor susceptibile s afecteze substan ial drepturile i interesele acestora;
- f) s pl teasc toate contribu iile i impozitele aflate în sarcina sa, precum i s re in i s vireze contribu iile i impozitele datorate de salaria i, în condi iile legii;
- g) s înfiin eze registrul general de eviden a salaria ilor i s opereze înregistr rile prev zute de lege;

- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

CAPITOLUL III

Modificarea contractului individual de muncă

- Art. 41. - (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.
- (3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
- a) durata contractului;
 - b) locul muncii;
 - c) felul muncii;
 - d) condițiile de muncă;
 - e) salariul;
 - f) timpul de muncă și timpul de odihnă.
- Art. 42. - (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.
- (2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.
- Art. 43. - Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.
- Art. 44. - (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.
- (2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.
- Art. 45. - Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.
- Art. 46. - (1) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.
- (2) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.
- (3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajator și numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.
- (4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.
- Art. 47. - (1) Drepturile convenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.
- (2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.
- (3) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.
- (4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.
- (5) În cazul în care există divergențe între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (1) și (2), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.
- Art. 48. - Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

CAPITOLUL IV

Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 49. - (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

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

“(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.” (O.U.G. nr. 65/2005)

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

Art. 50. - Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;

“e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;” (Legea nr. 480/2003)

- f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- g) for major;
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 51. - (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) absențe nemotivate. (Abrogat de O.U.G. nr. 65/2005)**

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern. (O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 52. - (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) ca sancțiune disciplinară;
- c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția de încredere, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- e) pe durata detașării.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară plății și, în temeiul normelor și principiilor de răspundere civilă contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului. (Legea nr. 371/2005)

Art. 53. - (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului salariatul beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75 % din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

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

Art. 54. - Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

CAPITOLUL V
Încetarea contractului individual de muncă

Art. 55. - Contractul individual de muncă poate înceta astfel:
a) de drept;
b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

SEC IUNEA 1
Încetarea de drept a contractului individual de muncă

Art. 56. - Contractul individual de muncă încetează de drept:
"a) la data decesului salariatului;
b) la data rămânirii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;" (O.U.G. nr. 55/2006)
c) ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care persoana juridică își încetează existența; **(Abrogat prin O.U.G. nr. 55/2006)**
d) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;" (O.U.G. nr. 65/2005)
e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariatul unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânirii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
"g) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânirii definitive a hotărârii judecătorești. (Legea nr. 371/2005)
h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizărilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânirii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
k) retragerea acordului părților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

Art. 57. - (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

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

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

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

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

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

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

SEC IUNEA 2
Concedierea

Art. 58. - (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care în vâd persoana salariatului sau pentru

motive care nu în de persoana salariatului.

Art. 59. - Este interzis concedierea salarii ilor:

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

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

Art. 60. - (1) Concedierea salarii ilor nu poate fi dispus :

a) pe durata incapacit iei temporare de munc , stabilit prin certificat medical conform legii;

b) pe durata concediului pentru carantin ;

c) pe durata în care femeia salariat este gravid , în m sura în care angajatorul a luat cuno tin de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru cre terea copilului în vârst de pân la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pân la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârst de pân la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afec iuni intercurente, pân la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercit rii unei func ii eligibile într -un organism sindical, cu excep ia situa iei în care concedierea este dispus pentru o abatere disciplinar grav sau pentru abateri disciplinare repetate, s vâr ite de c tre acel salariat;

i) pe durata efectu rii concediului de odihn .

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplic în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganiz rii judiciare sau a falimentului angajatorului, în condi iile legii.

SEC IUNEA 3

Concedierea pentru motive care în de persoana salariatului

Art. 61. - Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care în de persoana salariatului în urm toarele situa ii:

a) în cazul în care salariatul a s vâr it o abatere grav sau abateri repetate de la regulile de disciplin a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munc , contractul colectiv de munc aplicabil sau regulamentul intern, ca sanc iune disciplinar ;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioad mai mare de 30 de zile, în condi iile Codului de procedur penal ; (O.U.G. nr. 65/2005)

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiz medical , se constat inaptitudinea fizic i/sau psihic a salariatului, fapt ce nu permite acestuia s î i îndeplineasc atribu iile corespunz toare locului de munc ocupat;

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

e) în cazul în care salariatul îndepline te condi iile de vârst standard i stagiul de cotizare i nu a solicitat pensionarea în condi iile legii. (Legea nr. 371/2005)

Art. 62. - (1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prev zute la art. 61 lit. b)-d), angajatorul are obliga ia de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constat rii cauzei concedierii.

(2) Decizia se emite în scris i, sub sanc iunea nulit ii absolute, tre buie s fie motivat în fapt i în drept i s cuprind preciz ri cu privire la termenul în care poate fi contestat i la instan a judec toareasc la care se contest .

“(2¹) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prev zut la art. 61 lit. a) , angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozi iilor art. 263 -268. (O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 63. - (1) Concedierea pentru s vâr irea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplin a muncii poate fi dispus numai dup îndeplinirea de c tre angajator a cercet rii disciplinare prealabile i în termenele stabilite de prezentul cod.

“(2) Concedierea salariatului pentru motivul prev zut la art. 61 lit. d) poate fi dispus numai dup evaluarea prealabil a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de munc aplicabil, încheiat la nivel na ional, la nivel de ramur de activitate sau de grup de unit i, precum i prin regulamentul intern. (Legea nr. 371/2005)

Art. 64. - (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prev zute la art. 61 lit. c) i d), precum i în cazul în care contractul individual de munc a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. f),

angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

(4) În cazul în care salariatul nu și-a manifestat consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului. (Legea nr. 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 muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

SEC IUNEA 4

Concedierea pentru motive care nu în de persoana salariatului

"Art. 65. - (1) Concedierea pentru motive care nu în de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fr legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă." (O.U.G. nr. 55/2006)

Art. 66. - Concedierea pentru motive care nu în de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 67. - Salariile concediați pentru motive care nu în de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a omajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

SEC IUNEA 5

"Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective" (O.U.G. nr. 55/2006)

"Art. 68. - (1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu în de persoana salariatului, a unui număr de:

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

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

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează 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 care le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fr legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri." (O.U.G. nr. 55/2006)

"Art. 69. - (1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire la:

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

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

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le

furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

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

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

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

(O.U.G. nr. 55/2006)

~~Art. 70. - (1) Angajatorul are obligația să notifice în scris sindicatului sau, după caz, reprezentanții salariaților intenția de concediere colectivă, cu cel puțin în 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.~~

~~(2) Notificarea intenției de concediere colectivă trebuie să cuprindă: (O.U.G. nr. 65/2005)~~

- ~~a) numărul total și categoriile de salariați;~~
- ~~b) motivele care determină concedierea;~~
- ~~c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;~~
- ~~d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;~~
- ~~e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;~~
- ~~f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților supra concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;~~ (Legea nr. 371/2005)
- ~~g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;~~
- ~~h) termenul în cadrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.~~

~~(3) 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. (O.U.G. nr. 65/2005)~~

"Art. 70. - Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților."

(O.U.G. nr. 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 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 de la primirea acestora.~~

~~(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 în termenul stabilit la art. 70 alin. (1) până la data prevăzută în notificarea intenției de concediere colectivă ca fiind data emiterii deciziilor de concediere." (Legea nr. 371/2005)~~

"Art. 71. - (1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora." (O.U.G. nr. 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 în 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la art. 69 alin. (1) și art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al 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 aceiași 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 oricărui 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 oricărui 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)." (O.U.G. nr. 55/2006)

Art. 72. - (1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajări încadrări pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe o perioadă timp de 9 luni de la data concedierii acestora.

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

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

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă expres în scris consimțământul în termenul prevăzută la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări încadrări pe locurile de muncă rămase vacante. (Legea nr. 371/2005)

SEC IUNEA 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.

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

află în perioada de probă.

(3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului prevăzut la art. 51 alin. (2). (O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 74. - (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

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

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

(2) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător. (Abrogat de O.U.G. nr. 65/2005)

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

SEC IUNEA 7

Controlul și sancționarea concedierilor nelegale

Art. 76. - Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Art. 77. - În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 78. - (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

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

SEC IUNEA 8

Demisia

Art. 79. - (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salarii cu funcții de execuție, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salarii care ocupă funcții de conducere.

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

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

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

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

CAPITOLUL VI

Contractul individual de muncă pe durată determinată

Art. 80. - (1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

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

(3) Contractul individual de munc pe durat determinat poate fi prelungit i dup expirarea termenului ini ial, cu acordul scris al p r ilor, dar numai în untrul termenului prev zut la art. 82 i de cel mult dou ori consecutiv.

(4) Într e acelea i p r i se pot încheia cel mult 3 contracte individuale de munc pe durat determinat succesiv, dar numai în untrul termenului prev zut la art. 82.

(5) Contractele individuale de munc pe durat determinat , încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de munc pe durat determinat sunt considerate contracte succesive. (Legea nr. 371/2005)

Art. 81. - Contractul individual de munc poate fi încheiat pentru o durat determinat numai în urm toarele cazuri:

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

b) cre terea temporar a activit ii angajatorului;

c) desf urarea unor activit i cu caracter sezonier;

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

d¹) angajarea unei persoane aflate în c utarea unui loc de munc — care, în termen de 5 ani de la data angaj rii, îndepline te condi iile de pensionare pentru limit de vârst (Legea nr. 371/2005);

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

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

e) în alte cazuri prev zute expres de legi speciale, ori pe ntru desf urarea unor lucr ri, proiecte, programe, în condi iile stabilite prin contractul colectiv de munc încheiat la nivel na ional i/sau la nivel de ramur . (O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 82. - **(1) Contractul individual de munc pe durat determinat nu poate fi încheiat pe o perioad mai mare de 24 de luni. (O.U.G. nr. 65/2005)**

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

Art. 83. - Salariatul încadrat cu contract individual de munc pe durat determinat poate fi supus unei perioade de prob , care nu va dep i:

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

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

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

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

Art. 84. - **(1) La încetarea celui de-al treilea contract individual de munc pe durat determinat , prev zut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prev zut la art. 82 alin. (1), dac pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de munc pe durat nedeterminat . (Legea nr. 371/2005)**

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

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

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

"c) în cazul în care încheierea unui nou cont ract individual de munc pe durat determinat se impune datorit unor motive obiective prev zute expres de legi speciale;" (O.U.G. nr. 55/2006)

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

Art. 85. - (1) Angajatorii sunt obliga i s informeze salaria ii angaja i cu contract individual de munc pe durat determinat despre locurile de munc vacante sau care vor deveni vacante, corespunz toare preg tirii lor profesionale, i s le asigure accesul la aceste locuri de munc în condi ii egale cu cele ale salaria ilor angaja i cu contract individual de munc pe perioad nedeterminat . Aceast informare se face printr-un anun afi at la sediul angajatorului.

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

reprezentan ilor salaria ilor." (O.U.G. nr. 55/2006)

"Art. 86. - (1) Referitor la condi iile de angajare i de munc , salarii i cu contract individual de munc pe durat determinat nu vor fi trata i mai pu in favorabil decâ t salarii i permanen i comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de munc , cu excep ia cazurilor în care tratamentul difer it este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezint salariatul al c rui contract individual de munc este încheiat pe durat nedeterminat i care desf oar aceea i activitate sau una similar , în aceea i unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu exist un salariat permanent comparabil în aceea i unitate, se au în vedere dispozi iile din contractul colectiv de munc aplicabil. În cazul în care nu exist un contract colectiv de munc aplicabil, se au în vedere dispozi iile legisla iei în vigoare sau contractul colectiv de munc la nivel na ional." (O.U.G. nr. 55/2006)

CAPITOLUL VII

Munca prin agent de munc temporar

Art. 87. - (1) Munca prin agent de munc temporar , denumit în continuare munc temporar , este munca prestat de un salariat temporar care, din dispozi ia agentului de munc temporar , presteaz munca în favoarea unui utilizator.

(2) Salariatul temporar este persoana încadrat la un angajator agent de munc temporar , pus la dispozi ie unui utilizator pe durata necesar în vederea îndeplinirii unor anumite sarcini precise i cu caracter temporar.

(3) Agentul de munc temporar este societatea comercial autorizat de Ministerul Muncii i Solidarit ii Sociale, care pune provizoriu la dispozi ie utilizatorului personal calificat i/sau necalificat pe care îl angajeaz i îl salarizeaz în acest scop. Condi iile de înfiin are i func ionare, precum i procedura de autorizare a agentului de munc temporar se stabilesc prin hot rârre a Guvernului.

(4) Utilizatorul este angajatorul c ruia agentul de munc temporar îi pune la dispozi ie un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise i cu caracter temporar.

Art. 88. - Un utilizator poate apela la agen i de munc temporar doar pentru executarea unei sarcini precise i cu caracter temporar, denumit misiune de munc temporar , i numai în urm toarele cazuri:

a) pentru înlocuirea unui salariat al c rui contract individual de munc este suspendat, pe durata suspend rii;

b) pentru prestarea unor activit i cu caracter sezonier;

c) pentru prestarea unor activit i specializate ori ocazionale.

Art. 89. - (1) Misiunea de munc temporar se stabile te pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.

(2) Durata misiunii de munc temporar poate fi prelungit o singur dat pentru o perioad care, ad ugat la durata ini ial a misiunii, nu poate conduce la dep irea unei perioade de 18 luni.

(3) Condi iile în care durata unei misiuni de munc temporar poate fi prelungit sunt prev zute în contractul de munc temporar sau pot face obiectul unui act adi ional la acest contract.

Art. 90. - (1) Agentul de munc temporar pune la dispozi ie utilizatorului un salariat angaja t prin contract de munc temporar , în baza unui contract de punere la dispozi ie încheiat în form scris .

(2) Contractul de punere la dispozi ie trebuie s cuprind :

a) motivul pentru care este necesar utilizarea unui salariat temporar;

b) termenul misiunii i, dac este cazul, posibilitatea modific rii termenului misiunii;

c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesar , locul execut rii misiunii i programul de lucru;

d) condi iile concrete de munc ;

e) echipamentele individuale de protec ie i de munc pe care salariatul temporar trebuie s le utilizeze;

f) orice alte servicii i facilit i în favoarea salariatului temporar;

g) valoarea contractului de care beneficiaz agentul de munc temporar , precum i remunera ia la care are dreptul salariatul.

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

Art. 91. - (1) Salariile temporari au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia.

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

Art. 92. - Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmărirea sa înlocuiește astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.

Art. 93. - (1) Contractul de muncă temporar este un contract de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporar și salariatul temporar, de regulă, pe durata unei misiuni.

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

Art. 94. - (1) Contractul de muncă temporar se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 89 alin. (2).

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

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

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

Art. 95. - (1) Pe toată durata misiunii salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporar.

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

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

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

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

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

Art. 96. - Prin contractul de muncă temporar se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată este fixată în funcție de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de:

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

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

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

Art. 97. - (1) Pe parcursul misiunii utilizatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislația în vigoare.

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

Art. 98. - (1) La încetarea misiunii salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă.

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

legisla ia muncii.

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

Art. 99. - Agentul de muncă temporară care concediază salariatul temporar înainte de termenul prevăzut în contractul de muncă temporară, pentru alte motive decât cele disciplinare, are obligația de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu în de persoana salariatului.

Art. 100. - Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale și prevederile contractelor colective de muncă aplicabile salariilor angajaților cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariilor temporari pe durata misiunii la acesta.

CAPITOLUL VIII

Contractul individual de muncă cu timp parțial

"Art. 101. - Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunar, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil." (O.U.G. nr. 55/2006)

"Art. 101¹. - (1) Angajatorul poate încadra salariatul cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

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

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

(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național." (O.U.G. nr. 55/2006)

Art. 102. - (1) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (2), următoarele:

a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;

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

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

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

Art. 103. - (1) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariilor cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

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

(3) În cazul salariatului care desfășoară activitate în temeiul unui contract individual de muncă cu timp parțial, stagiul de cotizare la sistemul public de asigurări sociale se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat conform legii. (Abrogat de O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 104. - (1) Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariilor de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și modifica programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

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

"(2¹) O copie a anunțului prevăzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariilor." (O.U.G. nr. 55/2006)

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

norma la toate nivelurile.

CAPITOLUL IX Munca la domiciliu

Art. 105. - (1) Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.

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

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

Art. 106. - Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (2), următoarele:

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

Art. 107. - (1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

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

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 orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare." (O.U.G. nr. 55/2006)

Art. 109. - (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

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

Art. 110. - (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

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

Art. 111. - (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungit peste 48 de ore pe săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de maxim o lună calendaristică – 3 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână (Legea nr. 371/2005).

"(2¹) Pentru anumite sectoare de activitate, unități și profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură de activitate aplicabil, perioade de referință mai mari de o lună – 3 luni, dar care să nu depășească 12 luni (Legea nr. 371/2002)."

(2²) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) și (2¹) nu se iau în calcul

durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(3) Prevederile alin. (1) (2) și (2¹) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani. (O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 112. - (1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

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

Art. 113. - (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.

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

Art. 114. - Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

Art. 115. - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absența acestora, în regulamentele interne.

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

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

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

Art. 116. - Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

SEC IUNEA 2 Munca suplimentară

Art. 117. - (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 109, este considerată muncă suplimentară.

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

Art. 118. - **(1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară cu respectarea prevederilor art. 111 sau art. 112, după caz.**

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 111 sau art. 112, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de for major sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident. (O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 119. - (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.

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

Art. 120. - (1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzută de art. 119 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adugarea unui spor la salariul corespunzător duratei acesteia.

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

Art. 121. - Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

SEC IUNEA 3 Munca de noapte

Art. 122. - (1) Munca prestată între orele 22,00 - 6,00 este considerat muncă de noapte.

"(1¹) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin în 3 ore din timpul său zilnic de lucru ;
b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin în 30% din timpul său lunar de lucru." (O.U.G. nr. 55/2006)

"(2) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal." (O.U.G. nr. 55/2006)

"(2¹) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă, stabilite potrivit dispozițiilor legale, nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, în care prestează muncă de noapte." (O.U.G. nr. 55/2006)

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

"Art. 123. - Salariații de noapte beneficiază :

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

b) fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată." (O.U.G. nr. 55/2006)

"Art. 124. - (1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 122 alin. (11) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic." (O.U.G. nr. 55/2006)

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

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

Art. 125. - (1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

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

SEC IUNEA 4 Norma de muncă

Art. 126. - Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Art. 127. - Norma de muncă se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.

Art. 128. - Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.

Art. 129. - (1) Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului ori, după caz, al reprezentanților salariaților.

(1¹) În cazul unui dezacord cu privire la normele de muncă, părțile vor apela la arbitrajul unui terț ales de comun acord. (O.U.G. nr. 65/2005)

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

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

CAPITOLUL II Repausuri periodice

SEC IUNEA 1
Pauza de mas și repausul zilnic

"Art. 129¹. - Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă ."
(O.U.G. nr. 55/2006)

Art. 130. - (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

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

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

Art. 131. - (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

Art. 131¹. - (1) Muncă în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă , potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariați necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală , stabilită prin contractul individual de muncă .

(2) Salariații în schimburi reprezintă orice salariați al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi." (O.U.G. nr. 55/2006)

SEC IUNEA 2
Repausul săptămânal

Art. 132. - (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă .

"(4) În situațiile de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților." (O.U.G. nr. 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).

SEC IUNEA 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.

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

Art. 135. - Prin hotărârea Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

Art. 136. - Prevederile art. 134 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

Art. 137. - (1) Salariile care lucrează în unitățile prevăzute la art. 135, precum și la locurile de muncă prevăzute la art. 136 li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

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

Art. 138. - Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere.

CAPITOLUL III

Concediile

SECȚIUNEA 1

Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariilor

Art. 139. - (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariilor.

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

Art. 140. - (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

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

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

(4) Durata concediului de odihnă anual pentru salariile cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat. (Abrogat de O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 141. - (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

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

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

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

Art. 142. - Salariile care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Art. 143. - (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariilor, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

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

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

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

(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art. 144. - Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art. 145. - **(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.**

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu. (O.U.G. nr. 65/2005)

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

Art. 146. - (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

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

Art. 147. - (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

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

Art. 148. - (1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.

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

SEC IUNEA 2

Concediile pentru formare profesională

Art. 149. - (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

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

Art. 150. - (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

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

Art. 151. - (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin în 10 zile înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

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

Art. 152. - **(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore". (O.U.G. nr. 65/2005)**

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

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

Art. 153. - Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite salariatului, altele decât salariul.

TITLUL IV Salarizarea

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art. 154. - (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

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

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

Art. 155. - Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Art. 156. - Salariile se plătesc înaintea oricărui alte obligații bănești ale angajatorilor.

Art. 157. - (1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanții ai acestora.

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

Art. 158. - (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

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

CAPITOLUL II Salariul de bază minim brut pe an garantat în plată

Art. 159. - (1) Salariul de bază minim brut pe an garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărârea Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe anul la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(2) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe an.

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

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

Art. 160. - Pentru salariile cătora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe an prevăzut de lege.

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 muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

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

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

(4) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea

angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

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) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor în condițiile prevăzute de lege.

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

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

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

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

Art. 165. - Acceptarea rezervelor a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce îi se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

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

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

CAPITOLUL IV

Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale

Art. 167 - Constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se vor reglementa prin lege specială. (O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 168. - La constituirea și la utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se vor respecta următoarele principii:

a) patrimoniul instituțiilor de administrare a fondurilor trebuie să fie independent de capitalul de exploatare al unităților și trebuie să fie constituit astfel încât asupra acestuia să nu poată fi pus sechestrul în cursul procedurii în caz de insolvență;

b) angajatorii trebuie să contribuie la finanțarea în măsura în care aceasta nu este acoperită integral de către autoritățile publice;

c) obligația de plată a instituțiilor de administrare a fondurilor va exista independent de îndeplinirea obligației de contribuție la finanțare. **(Abrogat prin O.U.G. nr. 65/2005)**

CAPITOLUL V

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

Art. 169. - (1) Salariile beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii.

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

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

Art. 170. - Cedentul și cesionarul au obligația de a informa și de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

TITLUL V
S n tatea i securitatea n munc

CAPITOLUL I
Reguli generale

Art. 171. - (1) Angajatorul are obliga ia s ia toate m surile necesare pentru protejarea vie ii i s n t ii salaria ilor. (Abrogat prin O.U.G. nr. 65/2005)

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

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

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

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

Art. 172. - (1) Dispozi iile prezentului titlu se completeaz cu dispozi iile legii speciale, ale contractelor colective de munc aplicabile, precum i cu normele i normativele de protec ie a muncii.

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

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

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

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

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

Art. 173. - (1) n cadrul propriilor responsabilit i angajatorul va lua m surile necesare pentru protejarea securit ii i s n t ii salaria ilor, inclusiv pentru activit ile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare i preg tire, precum i pentru punerea n aplicare a organiz rii protec iei muncii i mijloacelor necesare acesteia.

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la surs ;

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

e) luarea n considerare a evolu iei tehnicii;

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

g) planificarea prevenirii;

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

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

Art. 174. - (1) Angajatorul r spunde de organizarea activit ii de asigurare a s n t ii i securit ii n munc .

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

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

Art. 175. - Angajatorul are obliga ia s asigure to i salaria ii pentru risc de accidente de munc i boli profesionale, n condi iile legii.

Art. 176. - (1) Angajatorul are obliga ia s organizeze instruirea angaja ilor s i n domeniul securit ii i s n t ii n munc .

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

reprezentanții salariaților.

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

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

Art. 177. - (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

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

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

Art. 178. - (1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

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

CAPITOLUL II

Comitetul de securitate și sănătate în muncă

Art. 179. - (1) La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

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

Art. 180. - (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

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

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

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

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

Art. 181. - **Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărârea a Guvernului (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 medicului de medicină a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinat de starea de sănătate a acestora.

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

Art. 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 al 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 său ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului omajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 189. - Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din afară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în afară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 190 - (1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați;

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurate în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori. (O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 191. - **“(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului său, după caz, a reprezentanților salariaților.**

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate. (O.U.G. nr. 65/2005)

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

Art. 192. - Formarea profesională individualizată se stabilește de către angajator împreună cu salariatul în cauză, înănd seama de criteriile avute în vedere în cadrul planului anual de formare profesională și de condițiile de desfășurare a activității la locul de muncă. (Abrogat prin O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 193 - (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului

sau la ini iativa salariatului.

(2) Modalitatea concret de formare profesional , drepturile i obliga iile p r ilor, durata form rii profesionale, precum i orice alte aspecte legate de formarea profesional , inclusiv obliga iile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesional , se stabilesc prin acordul p r ilor i fac obiectul unor acte adi ionale la contractele individuale de munc . (O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 194. - (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesional este ini iat de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de c tre acesta.

(2) În cazul în care, în condi iile prev zute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesional presupune scoaterea par ial din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

a) dac participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioad ce nu dep e te 25% din durata zilnic a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toat durata form rii profesionale, de salariul integral corespunz tor postului i func iei de inute, cu toate indemniza iile, sporurile i adaosurile la acesta;

b) dac participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o pe rioad mai mare de 25% din durata zilnic a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de baz i, dup caz, de sporul de vechime.

(3) Dac participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesional presupune scoaterea integral din activitate, contractul individual de munc al salariatului respectiv se suspend , acesta beneficiind de o indemniza ie pl tit de angajator, prev zut în contractul colectiv de munc aplicabil sau în contractul individual de munc , dup caz.

(4) Pe perioada suspend rii contractului individual de munc în condi iile prev zute la alin. (3), salariatul beneficiaz de vechime la acel loc de munc , această perioad fiind considerat stagiul de cotizare în sistemul asigur rilor sociale de stat.

Art. 195. - (1) Salaria ii care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesional mai mare de 60 de zile în condi iile art. 194 alin. (2) lit. b) i alin. (3) nu pot avea ini iativa încet rii contractului individual de munc o perioad de cel pu in 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesional .

(2) Durata obliga iei salariatului de a presta munc în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesional , precum i orice alte aspecte în leg tur cu obliga iile salariatului, ulterioare form rii profesionale, se stabilesc prin act adi ional la contractul individual de munc .

(3) Nerespectarea de c tre salariat a dispozi iei prev zute la alin. (1) determin obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de preg tirea sa profesional , propor ional cu perioada nelucrat din perioada stabilit conform actului adi ional la contractul individual de munc .

(4) Obliga ia prev zut la alin. (3) revine i salaria ilor care au fost concedia i în perioada stabilit prin actul adi ional, pentru motive disciplinare, sau al c ror contract individual de munc a încetat ca urmare a arest rii preventive pentru o perioad mai mare de 60 de zile, a condamn rii printr -o hot râre judec toareasc definitiv pentru o infrac iune în leg tur cu munca lor, precum i în cazul în care instan a penal a pronun at interdic ia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 196. - (1) În cazul în care salariatul este cel care are ini iativa particip rii la o form de preg tire profesional cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreun cu sindicatul sau, dup caz, cu reprezentan ii salaria ilor.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulat de salariat potr ivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicit rii. Totodat angajatorul va decide cu privire la condi iile în care va permite salariatului participarea la forma de preg tire profesional , inclusiv dac va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 197. - Salaria ii care au încheiat un act adi ional la contractul individual de munc cu privire la formarea profesional pot primi în afara salariului corespunz tor locului de munc i alte avantaje în natur pentru formarea profesional .

CAPITOLUL II

Contracte speciale de formare profesional organizat de angajator

Art. 198. - Sunt considerate contracte speciale de formare profesional contractul de calificare profesional i contractul de adaptare profesional .

Art. 199. - (1) Contractul de calificare profesional este cel în baza c ruia salariatul se oblig s

urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

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

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

Art. 200. - (1) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și de Ministerul Educației și Cercetării.

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

Art. 201. - (1) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariilor la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

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

Art. 202. - (1) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

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

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

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

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

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

Art. 204. - (1) Formatorul are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.

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

CAPITOLUL III

Contractul de ucenicie la locul de muncă

Art. 205 - (1) Ucenicia la locul de muncă se organizează în baza contractului de ucenicie.

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

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

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

(3) Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe durată determinată. (O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 206. - Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie de către angajatorul autorizat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. (Abrogat prin O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 207 - (1) Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.

(2) Ucenicul beneficiază de dispozițiile aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său. (O.U.G. nr. 65/2005)

Art. 208. - Timpul necesar ucenicului pentru participarea la activități teoretice ce în vederea pregătirii sale profesionale este inclus în programul normal de muncă.

Art. 209. - În cazul ucenicilor se interzic:

a) munca prestată în condiții grele, vătămătoare sau periculoase;

b) munca suplimentară;

c) munca de noapte.

Art. 210. - Contractul de ucenicie la locul de muncă va cuprinde, în afara dispozițiilor obligatorii

prevăzute în contractul individual de muncă, următoarele:

a) precizarea persoanei care urmează să se ocupe de pregătirea ucenicului, denumit 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.

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.

Art. 212. - (1) Aptitudinile ucenicului de a presta meseria pentru care este pregătit prin contractul de ucenicie la locul de muncă fac obiectul unei verificări finale organizate de angajator.

(2) Salariul acordat pentru formarea profesională face obiectul unui contract de ucenicie la locul de muncă nu vor putea fi obligați la suportarea cheltuielilor de formare făcute de angajator. **(Abrogat prin O.U.G. nr. 65/2005)**

“Art. 213. - Organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie se reglementează prin lege specială. (O.U.G. nr. 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, tripartit, autonom, constituit în scopul realizării dialogului social la nivel național.

Art. 216. - În cadrul ministerelor și prefecturilor funcționează, în condițiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administrația publică, sindicate și patronat.

CAPITOLUL II Sindicatelor

Art. 217. - (1) Sindicatelor 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) Organizațiile sindicale au dreptul de a-și reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere și gestiune, cu condiția ca statutele să fie adoptate printr-o procedură democratică, în condițiile legii.

Art. 218. - Sindicatelor participă prin reprezentanții proprii, în condițiile legii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autoritățile publice și cu patronatele, precum și în structurile specifice dialogului social.

Art. 219. - Sindicatelor se pot asocia în mod liber, în condițiile legii, în federații, confederații sau uniuni teritoriale.

Art. 220. - Exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în conformitate cu dispozițiile prezentului cod și ale legilor speciale.

Art. 221. - (1) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a le împiedica exercitarea lor legală.

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

Art. 222. - La cererea membrilor lor, sindicatelor pot să-și reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi.

Art. 223. - (1) Reprezentanții lor aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea

acestui reprezentantii aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu în de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce în de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

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

CAPITOLUL III

Reprezentanții salariaților

Art. 224. - (1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.

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

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

Art. 225. - (1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au împlinit vârsta de 21 de ani și care au lucrat la angajator cel puțin un an fără întrerupere.

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

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

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

Art. 226. - Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

- a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;
- b) să participe la elaborarea regulamentului intern;
- c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;

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

Art. 227. - Atribuțiile reprezentanților salariaților, modul de îndeplinire a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaților, în condițiile legii.

Art. 228. - Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzător.

Art. 229. - Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu în de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce în de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații.

CAPITOLUL IV

Patronatul

Art. 230. - Patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată.

Art. 231. - (1) Patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

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

Art. 232. - (1) Patronatele reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legii.

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

Art. 233. - Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

Art. 234. - Patronatele sunt parteneri sociali în relațiile colective de muncă, participând, prin

reprezentanți proprii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative și acorduri cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile specifice dialogului social.

Art. 235. - (1) Constituirea și funcționarea asociațiilor patronale, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege.

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

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

TITLUL VIII

Contractele colective de muncă

Art. 236. - (1) Contractul colectiv de muncă este convenit și încheiat în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariații, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

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

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

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

Art. 237. - Părțile, reprezentarea acestora și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.

Art. 238. - (1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.

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

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

Art. 239. - Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală.

Art. 240. - (1) Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate și la nivel național.

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

Art. 241. - (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează :

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

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

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

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

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

Art. 242. - Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate.

Art. 243. - (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

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

Art. 244. - Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

Art. 245. - Contractul colectiv de muncă încetează :

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

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului;

c) prin acordul părților.

Art. 246. - Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților ori în caz de forță majoră.

Art. 247. - În cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu există contract colectiv de muncă, se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

TITLUL IX Conflictele de muncă

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art. 248. - (1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.

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

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

Art. 249. - Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială.

CAPITOLUL II Greva

Art. 250. - Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

Art. 251. - (1) Greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.

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

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

Art. 252. - Participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă încălcarea obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviți sau a organizatorilor grevei.

Art. 253. - Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea grevei, procedurile prealabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.

TITLUL X Inspeția Muncii

Art. 254. - Aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă este supusă controlului Inspecției Muncii, ca organism specializat al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

Art. 255. - Inspeția Muncii are în subordine inspectorate teritoriale de muncă, organizate în fiecare județ și în municipiul București.

Art. 256. - Înființarea și organizarea Inspecției Muncii sunt reglementate prin lege specială.

TITLUL XI Regulamentul intern

CAPITOLUL I Regulamentul intern

Art. 257. - Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau

a reprezentanților salariaților, după caz.

Art. 258. - Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înălțurării oricărei forme de încălcarea demnității;

c) drepturile și obligațiile angajatorului și ai salariaților;

d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;

e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;

g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice.

Art. 259. - (1) Regulamentul intern se aduce la cunoștință salariaților prin grija angajatorului și îi produce efectele față de salariați din momentul încunoscătorii acestora.

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

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

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

Art. 260. - Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 259.

Art. 261. - (1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

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

Art. 262. - (1) Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărui angajator se realizează în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului cod.

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

CAPITOLUL II

Răspunderea disciplinară

Art. 263. - (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților și ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

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

Art. 264. - (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

a) avertismentul scris;

b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;

c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10 %;

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

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

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

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

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

Art. 266. - Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;

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

Art. 267. - (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

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

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

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

Art. 268. - (1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință de spreșvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data șvârșirii faptei.

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

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară ;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică ;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată ;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată .

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

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

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

CAPITOLUL III

Răspunderea patrimonială

Art. 269. - **"(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul."** (Legea 237/2007)

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

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

Art. 270. - (1) Salariatul răspunde patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina sa în legătură cu munca lor.

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

Art. 271. - (1) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

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

Art. 272. - (1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

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

Art. 273. - (1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrat în muncă.

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

Art. 274. - (1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reinerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

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

Art. 275. - În cazul în care acoperirea prejudiciului prin reineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

CAPITOLUL IV

Răspunderea contravențională

Art. 276. - (1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe an, cu amendă de la ~~3.000.000~~ **300** lei la ~~20.000.000~~ **2.000** lei;

b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la ~~3.000.000~~ **300** lei la ~~40.000.000~~ **1.000** lei;

c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la ~~45.000.000~~ **1.500** lei la ~~30.000.000~~ **3.000** lei;

d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la ~~20.000.000~~ **2.000** lei la ~~50.000.000~~ **5.000** lei;

e) primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la ~~45.000.000~~ **1.500** lei la ~~20.000.000~~ **2.000** lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de ~~4 miliarde~~ **100.000** lei. (O.U.G. nr. 65/2005)

f) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134 și 137, cu amendă de la ~~50.000.000~~ **5.000** lei la ~~400.000.000~~ **10.000** lei;

g) încălcarea obligației prevăzute la art. 135, cu amendă de la ~~400.000.000~~ **5.000** lei la ~~200.000.000~~ **2.000** lei.

h) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la ~~45.000.000~~ **1.500** lei la ~~30.000.000~~ **3.000** lei;

i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la ~~45.000.000~~ **1.500** lei la ~~30.000.000~~ **3.000** lei;

j) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul îi întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la ~~45.000.000~~ **1.500** lei la ~~50.000.000~~ **5.000** lei;

k) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la ~~45.000.000~~ **1.500** lei la ~~30.000.000~~ **3.000** lei. (Legea nr. 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

Răspunderea penală

Art. 277. - Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.

Art. 278. - Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui

salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă.

Art. 279. - (1) În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 277 și 278 acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate.

(2) Împotriva actelor de aplicare a răspunderii penale.

Art. 280. - Nedepunerea de către 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 omaj ori către bugetul asigurărilor sociale de sănătate constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.

Art. 280¹ - Încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 1 la 3 ani. (O.U.G. nr. 65/2005

TITLUL XII Jurisdicția muncii

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art. 281. - Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.

Art. 282. - Pot fi părți în conflictele de muncă :

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

Art. 283. - (1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

- în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă ;
 - în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară ;
 - în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariați, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;
 - 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;
 - în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.
- (2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

CAPITOLUL II Competența materială și teritorială

Art. 284. - (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă .

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

CAPITOLUL III Reguli speciale de procedură

- Art. 285. - Cauzele prevăzute la art. 281 sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar.
- Art. 286. - (1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.
- (2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.
- (3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin în 24 de ore înainte de termenul de judecată.
- Art. 287. - Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de îndeplinire.
- Art. 288. - Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acestora.
- Art. 289. - Hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.
- Art. 290. - Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se reglementează prin lege specială.
- Art. 291. - Dispozițiile prezentului titlu se completează cu prevederile Codului de procedură civilă.

TITLUL XIII Dispoziții tranzitorii și finale

- Art. 292. - Potrivit obligațiilor internaționale asumate de România, legislația muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, cu normele dreptului internațional al muncii.
- Art. 293. - România va realiza transpunerea, până la data aderării la Uniunea Europeană, în legislația națională a dispozițiilor comunitare privind comitetul european de întreprindere în unitățile de dimensiune comunitară, pe măsura apariției și dezvoltării în economie a unor astfel de întreprinderi, precum și pe cele privind detașarea salariilor în cadrul furnizării de servicii.
- Art. 294. - În sensul prezentului cod, prin salarii cu funcție de conducere se înțelege administratorii-salariați, inclusiv președintele consiliului de administrație dacă este salariat, directorii generali și directorii, directorii generali adjuncți și directorii adjuncți, șefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri -, precum și asimilații lor stabili și potrivit legii sau prin contractele colective de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern.
- Art. 295. - (1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.
- (2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

"Art. 296. - (1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2008 se probează cu carnetul de muncă.

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

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

(4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce dețin carnetele de muncă ale salariilor le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condițiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei." (O.U.G. nr. 55/2006)

Art. 297. - Pe data intrării în vigoare a prezentului cod cauzele privind conflicte de muncă aflate pe rolul tribunalelor se judecă în continuare potrivit dispozițiilor procesuale aplicabile la data sesizării

instanțelor.

Art. 298. - (1) Prezentul cod intră în vigoare la data de 1 martie 2003.

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

- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. 10/1972, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 1/1970 - Legea organizării disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările și completările ulterioare;
- Decretul nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obștesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;
- Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariaților în funcții de competență, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;
- Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcții, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;
- Legea salarizării nr. 14/1991, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;
- Legea nr. 68/1993 privind garantarea în plată a salariului minim, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;
- Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de srbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificările și completările ulterioare;
- art. 34 și 35 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998;
- orice alte dispoziții contrare.

"(3) Pe data de 1 ianuarie 2009 se abrog dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare." (O.U.G. nr. 55/2006)

Această lege a fost adoptată în temeiul prevederilor art. 113 din Constituția României, în urma angajării și spunderii Guvernului în fața Camerei Deputaților și a Senatului, în edină comună din data de 9 decembrie 2002.

PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR

VALER DORNEANU

PREȘEDINTELE SENATULUI

NICOLAE VICĂ ROIU

București, 24 ianuarie 2003.

Nr. 53.

Codul muncii a fost deja modificat prin:

- **Legea nr. 480** din 12 noiembrie 2003 pentru modificarea lit. e) a art. 50 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 814 din 18 noiembrie 2003.

- **Legea nr. 541** din 18 decembrie 2003 pentru modificarea unor dispoziții ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 913 din 19 decembrie 2003.

- **Ordonanță de urgență a Guvernului nr. 65** din 29 iunie 2005 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005.

- **Legea nr. 371** din 13 decembrie 2005 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 65/2005 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

- **Ordonan a de urgen a Guvernului nr. 55** din 30 august 2006 pentru modificarea i completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 18 septembrie 2006.

- **Legea nr. 94** din 16 aprilie 2007 privind aprobarea Ordonan ei de urgen a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea i completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicat în Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 246 din 19 aprilie 2007;

- **Legea nr. 237** din 12 iulie 2007 privind modificarea alineatului (1) al articolului 269 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicat în Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 497 din 25 iulie 2007.