

LEGEA NR. 53/2003

CODUL MUNCII

(actualizat 2007)

TITLUL I

Dispozitii generale

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare

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

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

Art. 2. - Dispozitiile cuprinse în prezentul cod se aplica:

a) cetatenilor români încadrati cu contract individual de munca, care presteaza munca în România;

b) cetatenilor români încadrati cu contract individual de munca si care presteaza activitatea în strainatate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu exceptia cazului în care legislatia statului pe al carui teritoriu se executa contractul individual de munca este mai favorabila;

c) cetatenilor straini sau apatrizi încadrati cu contract individual de munca, care presteaza munca pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat si se încadreaza cu contract individual de munca pe teritoriul României, în conditiile legii;

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

f) angajatorilor, persoane fizice si juridice;

g) organizatiilor sindicale si patronale.

CAPITOLUL II

Principii fundamentale

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

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

(3) Nimeni nu poate fi obligat sa munceasca sau sa nu munceasca într-un anumit loc de munca ori într-o anumita profesie, oricare ar fi acestea.

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

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

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

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

- a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;
- b) pentru îndeplinirea obligatiilor civice stabilite prin lege;
- c) în baza unei hotarâri judecatoresti de condamnare, ramasa definitiva, în conditiile legii;
- d) în caz de forta majora, respectiv în caz de razboi, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundatii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte si, în general, în toate circumstantele care pun în pericol viata sau conditiile normale de existenta ale ansamblului populatiei ori ale unei parti a acesteia.

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

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

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

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

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

(2) Tuturor salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protectia datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protectie împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egala sau de valoare egala este interzisa orice discriminare bazata pe criteriul de sex cu privire la toate elementele si conditiile de remunerare.

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

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

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

Art. 9. - Cetatenii români sunt liberi sa se încadreze în munca în statele membre ale Uniunii Europene, precum si în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului international al muncii si a tratatelor bilaterale la care România este parte.

TITLUL II

Contractul individual de munca

CAPITOLUL I

Încheierea contractului individual de munca

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

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

Art. 12. - (1) Contractul individual de munca se încheie pe durata nedeterminata.

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

Art. 13. - (1) Persoana fizica dobândește capacitate de munca la împlinirea vârstei de 16 ani.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 16. - (1) Contractul individual de munca se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligatia de încheiere a contractului individual de munca 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 munca anterior începerii raporturilor de munca.

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

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

Art. 17. - (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de munca, 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.

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

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de munca sau, în lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupatia conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de munca pe durată determinată sau al unui contract de munca temporară, durata acestora;
- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul pe bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

k) durata normala a muncii, exprimata în ore/zi si ore/saptamâna;

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

m) durata perioadei de proba.

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

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (2) în timpul executarii contractului individual de munca impune încheierea unui act aditional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunostintarii în scris a salariatului, cu exceptia situatiilor în care o asemenea modificare rezulta ca posibila din lege sau din contractul colectiv de munca aplicabil.

(4¹) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de munca, oricare dintre parti poate fi asistata de terti, conform propriei optiuni, cu respectarea prevederilor alin. (5).

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

Art. 18. - (1) În cazul în care persoana selectata în vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, urmeaza sa își desfășoare activitatea în strainatate, angajatorul are obligatia de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informatiile prevazute la art. 17 alin. (2), precum si informatii referitoare la:

a) durata perioadei de munca ce urmeaza sa fie prestata în strainatate;

b) moneda în care vor fi platite drepturile salariale, precum si modalitatile de plata;

c) prestatiile în bani si/sau în natura aferente desfasurarii activitatii în strainatate;

d) conditiile de clima;

e) reglementarile principale din legislatia muncii din acea tara;

f) obiceiurile locului a caror nerespectare i-ar pune în pericol viata, libertatea sau siguranta personala;

g) conditiile de repatriere a lucratorului, dupa caz.

(1¹) Informatiile prevazute la alin. (1) lit. a), b) si c) trebuie sa se regaseasca si în continutul contractului individual de munca.

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

Art. 19. - În situatia în care angajatorul nu își executa obligatia de informare prevazuta la art. 17 si 18, persoana selectata în vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, are dreptul sa sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligatii, instanta judecatoreasca competenta si sa solicite despagubiri corespunzatoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutarii de catre angajator a obligatiei de informare.

Art. 20. - (1) În afara clauzelor esentiale prevazute la art. 17, între parti pot fi negociate si cuprinse în contractul individual de munca si alte clauze specifice.

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

a) clauza cu privire la formarea profesionala;

- b) clauza de neconcurenta;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidentialitate.

Art. 21. - (1) La încheierea contractului individual de munca sau pe parcursul executării acestuia, partile pot negocia și cuprinde în contract o clauza de neconcurenta prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui tert, o activitate care se afla în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurenta lunare pe care angajatorul se obliga să o plătească pe toată perioada de neconcurenta.

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

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

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

Art. 22. - (1) Clauza de neconcurenta își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de munca.

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

Art. 23. - (1) Clauza de neconcurenta 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 munca instanța competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurenta.

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

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

Art. 26. - (1) Prin clauza de confidentialitate partile convin că, pe toată durata contractului individual de munca 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 munca sau în contractele individuale de munca.

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

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

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

(3) În situatia în care salariatul prezinta certificatul medical dupa momentul încheierii contractului individual de munca, iar din cuprinsul certificatului rezulta ca cel în cauza este apt de munca, contractul astfel încheiat ramâne valabil.

(4) Competenta si procedura de eliberare a certificatului medical, precum si sanctiunile aplicabile angajatorului în cazul angajarii sau schimbarii locului ori felului muncii fara certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

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

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

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

a) la reînceperea activitatii dupa o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de munca având expunere la factori nocivi profesionali, si de un an, în celelalte situatii;

b) în cazul detasarii sau trecerii în alt loc de munca ori în alta activitate, daca se schimba conditiile de munca;

c) la începerea misiunii, în cazul salariatilor încadrati cu contract de munca temporara;

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

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

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

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

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

(2) Modalitatile în care urmeaza sa se realizeze verificarea prevazuta la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de munca aplicabil, în statutul de personal profesional sau disciplinar - si în regulamentul intern, în masura 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 încunostințarea prealabilă a celui în cauză.

Art. 30. - (1) Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.

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

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

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

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

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de 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.

(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.

(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 stabilită decât o singură perioadă de probă.

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

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

(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

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

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

3) Registrul general de evidenta a salariatilor se completeaza în ordinea angajarii si cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariatilor, data angajarii, functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de munca si data încetarii contractului individual de munca.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL II

Executarea contractului individual de munca

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

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

Art. 39. - (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

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

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

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

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

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

CAPITOLUL III

Modificarea contractului individual de munca

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

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

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

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) conditiile de munca;
- e) salariul;
- f) timpul de munca si timpul de odihna.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL IV

Suspendarea contractului individual de munca

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

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

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

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

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

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;
- c) carantina;
- d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;
- e) exercitarea unei functii în cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului, daca legea nu prevede altfel;
- f) îndeplinirea unei functii de conducere salarizate în sindicat;
- g) forta majora;
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în conditiile Codului de procedura penala;
- i) în alte cazuri expres prevazute de lege.

Art. 51. - Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului, în urmatoarele situatii:

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

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

Art. 52. - (1) Contractul individual de munca 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 deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de munca, 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, platindu-i-se, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

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

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

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

CAPITOLUL V

Încetarea contractului individual de munca

Art. 55. - Contractul individual de munca poate înceta astfel:

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

SECȚIUNEA 1

Încetarea de drept a contractului individual de munca

Art. 56. - Contractul individual de munca încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului;

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

c) Abrogat;

d) la data comunicarii deciziei de pensionare pentru limita de vârsta, pensionare anticipata, pensionare anticipata partiala sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECTIUNEA a 2-a Concedierea

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

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

Art. 59. - Este interzisa concedierea salariatilor:

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

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

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

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

b) pe durata concediului pentru carantina;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru cresterea copilului în vârsta de pâna la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pâna la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârsta de pâna la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pâna la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

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

i) pe durata efectuarii concediului de odihna.

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

SECTIUNEA a 3-a Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului

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

a) în cazul în care salariatul a savârsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de

munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile, în conditiile Codului de procedura penala;

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

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de munca în care este încadrat;

e) în cazul în care salariatul îndeplineste conditiile de vârsta standard si stagiul de cotizare si nu a solicitat pensionarea în conditiile legii.

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

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

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

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

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

*** Art. II din Ordonanta de urgenta nr. 65/2005 privind modificarea si completarea Codului muncii prevede:**

(1) Pâna la data stabilirii în contractul colectiv de munca, încheiat la nivel national sau la nivel de ramura de activitate aplicabil, a procedurii de evaluare prevazute la art. I pct. 28 din prezenta ordonanta de urgenta, se aplica în continuare dispozitiile art. 63 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - [Codul muncii](#) în forma sa nemodificata.

(2) Daca în termen de un an de la intrarea în vigoare a prezentei ordonante de urgenta nu se stabileste procedura de evaluare în conditiile alin. (1), angajatorul va stabili aceasta procedura prin regulamentul intern, în conditiile legii.

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

Forma anterioara nemodificata a art. 63 alin. 2 este urmatoarea:

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

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

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

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

(4) În cazul în care salariatul nu își manifesta consimtamântul în termenul prevazut la alin. (3), precum si dupa notificarea cazului catre agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

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

SECTIUNEA a 4-a

Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului

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

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

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

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

SECTIUNEA a 5-a

Concedierea colectiva.

Informarea, consultarea salariatilor si procedura concedierilor colective

Art. 68. - Prin concediere colectiva se înțelege concedierea, într-o perioada de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana salariatului, a unui numar de:

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care 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 cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătura cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

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 salariatilor, cu privire cel puțin la:

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

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

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariatilor 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 salariatilor concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

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

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

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

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

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

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

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

ATENȚIE, Alineatul trei eliminat.

Art. 71¹. - (1) În situatia în care, ulterior consultarilor cu sindicatul sau reprezentantii salariatilor, potrivit prevederilor art. 69 si 71, angajatorul decide aplicarea masurii de concediere colectiva, acesta are obligatia de a notifica în scris inspectoratul teritorial de munca si agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

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

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

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

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

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

Art. 71². - (1) În perioada prevazuta la art. 71¹ alin. 1, agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca trebuie sa caute solutii la problemele ridicate de concedierile

colective preconizate si sa le comunice în timp util angajatorului si sindicatului ori, dupa caz, reprezentantilor salariatilor.

(2) La solicitarea motivata a oricareia dintre parti, inspectoratul teritorial de munca, cu consultarea agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectiva avuta în vedere nu pot fi solutionate pâna la data stabilita în notificarea de concediere colectiva prevazuta la art. 71¹ alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul teritorial de munca are obligatia de a informa în scris angajatorul si sindicatul sau reprezentantii salariatilor, dupa caz, asupra amânarii momentului emiterii deciziilor de concediere, precum si despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei initiale prevazute la art. 71¹ alin. (1).

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

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

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

(4) În situatia în care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin. (2) nu își manifesta în scris consimtamântul în termenul prevazut la alin. (3) sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi încadrari pe locurile de munca ramase vacante.

SECTIUNEA a 6-a **Dreptul la preaviz**

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

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

(2¹) În situatia în care în perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator, cu exceptia cazului prevazut la art. 51 alin. (2).

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

- a) motivele care determina concedierea;
- b) durata preavizului;

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

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

(2) Abrogat.

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

SECTIUNEA a 7-a

Controlul si sanctionarea concedierilor nelegale

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

Art. 77. - În caz de conflict de munca angajatorul nu poate invoca în fata instantei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

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

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

SECTIUNEA a 8-a

Demisia

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL VI

Contractul individual de munca pe durata determinata

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

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

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

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

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

Art. 81. - Contractul individual de munca poate fi încheiat pentru o durata determinata numai în urmatoarele cazuri:

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

b) cresterea temporara a activitatii angajatorului;

c) desfasurarea unor activitati cu caracter sezonier;

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

d¹) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajarii, îndeplineste conditiile de pensionare pentru limita de vârsta;

d²) ocuparea unei functii eligibile în cadrul organizatiilor sindicale, patronale sau organizatiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

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

e) în alte cazuri prevazute expres de legi speciale ori pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte, programe, în conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca încheiat la nivel national si/sau la nivel de ramura.

Art. 82. - (1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi încheiat pe o perioada mai mare de 24 luni.

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

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

- a) 5 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mica de 3 luni;
- b) 15 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca cuprinsa între 3 si 6 luni;
- c) 30 de zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucratoare în cazul salariatilor încadrati în functii de conducere, pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni.

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

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

- a) în cazul în care contractul individual de munca pe durata determinata este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, daca intervine o noua cauza de suspendare a contractului acestuia;
- b) în cazul în care un nou contract individual de munca pe durata determinata este încheiat în vederea executarii unor lucrari urgente, cu caracter exceptional;
- c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de munca pe durata determinata se impune datorita unor motive obiective prevazute expres de legi speciale;
- c¹) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de munca pe durata determinata se impune datorita unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de munca încheiat la nivel national si/sau la nivel de ramura, pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte sau programe;
- d) în cazul în care contractul individual de munca pe durata determinata a încetat din initiativa salariatului sau din initiativa angajatorului, pentru o abatere grava sau abateri repetate ale salariatului.

Art. 85. - (1) Angajatorii sunt obligati sa informeze salariatii angajati cu contract individual de munca pe durata determinata despre locurile de munca vacante sau care vor deveni vacante, corespunzatoare pregatirii lor profesionale, si sa le asigure accesul la aceste locuri de munca în conditii egale cu cele ale salariatilor angajati cu contract individual de munca pe perioada nedeterminata. Aceasta informatie se face printr-un anunt afisat la sediul angajatorului.

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

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

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

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

CAPITOLUL VII

Munca prin agent de muncă temporară

Art. 87. - (1) Munca prin agent de muncă temporară, denumită în continuare muncă temporară, este munca prestată de un salariat temporar care, din dispoziția agentului de muncă temporară, prestează munca în favoarea unui utilizator.

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

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

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

Art. 88. - Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară doar pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, denumită misiune de muncă temporară, și numai în următoarele cazuri:

- a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durată suspendării;
- b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;
- c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale.

Art. 89. - (1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 93. - (1) Contractul de munca temporara este un contract de munca ce se încheie în scris între agentul de munca temporara si salariatul temporar, de regula, pe durata unei misiuni.

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) Agentul de munca temporara este cel care retine și vireaza toate contributiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plateste pentru acesta toate contributiile 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 contributiile și impozitele au devenit scadente și exigibile, iar agentul de munca temporara nu le executa, ele vor fi platite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 99. - Agentul de munca temporara care concediaza salariatul temporar înainte de termenul prevazut în contractul de munca temporara, pentru alte motive decât cele disciplinare, are obligatia de a respecta reglementarile legale privind încetarea contractului individual de munca pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

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

CAPITOLUL VIII

Contractul individual de munca cu timp partial

Art. 101. - Salariatul cu fractiune de norma este salariatul al carui numar de ore normale de lucru, calculate saptamânal sau ca medie lunara, este inferior numarului de ore normale de lucru al unui salariat cu norma întreaga comparabil.

Art. 101¹. - (1) Angajatorul poate încadra salariatii cu fractiune de norma prin contracte individuale de munca pe durata nedeterminata sau pe durata determinata, denumite contracte individuale de munca cu timp partial.

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

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

(4) Atunci când nu exista un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil. În cazul în care nu exista un contract colectiv de munca aplicabil, se au în vedere dispozitiile legislatiei în vigoare sau contractul colectiv de munca la nivel national.

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

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

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

Art. 103. - (1) Salariatul încadrat cu contract de munca cu timp partial se bucura de drepturile salariatilor cu norma întreaga, în conditiile prevazute de lege si de contractele colective de munca aplicabile.

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

(3) Abrogat.

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

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

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

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

CAPITOLUL IX

Munca la domiciliu

Art. 105. - (1) Sunt considerati salariatii cu munca la domiciliu acei salariatii care îndeplinesc, la domiciliul lor, atributiile specifice functiei pe care o detin.

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

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

Art. 106. - Contractul individual de munca la domiciliu se încheie numai în forma scrisa si contine, în afara elementelor prevazute la art. 17 alin. (2), urmatoarele:

- a) precizarea expresa ca salariatul lucreaza la domiciliu;
- b) programul în cadrul caruia angajatorul este în drept sa controleze activitatea salariatului sau si modalitatea concreta de realizare a controlului;
- c) obligatia angajatorului de a asigura transportul la si de la domiciliul salariatului, dupa caz, al materiilor prime si materialelor pe care le utilizeaza în activitate, precum si al produselor finite pe care le realizeaza.

Art. 107. - (1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucura de toate drepturile recunoscute prin lege si prin contractele colective de munca aplicabile salariatilor al caror loc de munca este la sediul angajatorului.

(2) Prin contractele colective de munca se pot stabili si alte conditii specifice privind munca la domiciliu.

TITLUL III

Timpul de munca si timpul de odihna

CAPITOLUL I **Timpul de munca**

SECTIUNEA 1 **Durata timpului de munca**

Art. 108. - Timpul de munca reprezinta orice perioada în care salariatul presteaza munca, se afla la dispozitia angajatorului si îndeplineste sarcinile si atributiile sale, conform prevederilor contractului individual de munca, contractului colectiv de munca aplicabil si/sau ale legislatiei în vigoare.

Art. 109. - (1) Pentru salariatii angajati cu norma întreaga durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamâna.

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

Art. 110. - (1) Repartizarea timpului de munca în cadrul saptamânii este, de regula, uniforma, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile de repaus.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 113. - (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul saptamânii de lucru de 40 de ore, precum si în cadrul saptamânii de lucru

comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de munca la nivelul angajatorului sau, în 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 cunoștința 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.

SECȚIUNEA a 2-a 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 forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

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

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

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 prevăzut de art. 119 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

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

Art. 121. - Tinerii în vârsta de pâna la 18 ani nu pot presta munca suplimentara.

SECTIUNEA a 3-a **Munca de noapte**

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

(1¹) Salariatul de noapte reprezinta, dupa caz:

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

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

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

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

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

Art. 123. - Salariatii de noapte beneficiaza:

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

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

Art. 124. - (1) Salariatii care urmeaza sa desfasoare munca de noapte în conditiile art. 122 alin. (1¹) sunt supusi unui examen medical gratuit înainte de începerea activitatii si dupa aceea, periodic.

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

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

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

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

SECTIUNEA a 4-a **Norma de munca**

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL II **Repausuri periodice**

Art. 129¹. - Perioada de repaus reprezinta orice perioada care nu este timp de munca.

SECTIUNEA 1 **Pauza de masa si repausul zilnic**

Art. 130. - (1) În cazurile în care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, în conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca 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) Munca în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

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

SECȚIUNEA a 2-a **Repausul săptămânal**

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

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

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

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

(5) 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) Salariatii al caror repaus saptamânal a fost suspendat în conditiile alin. (1) au dreptul la dublul compensatiilor convenite potrivit art. 120 alin. (2).

SECTIUNEA a 3-a Sarbatore legale

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

- 1 si 2 ianuarie;

- prima si a doua zi de Pasti;

- 1 mai;

- 1 decembrie;

- prima si a doua zi de Craciun;

- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele crestine, pentru persoanele aparținând acestora.

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL III Concediile

SECTIUNEA 1 Concediul de odihna anual si alte concedii ale salariatilor

Art. 139. - (1) Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.

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

Art. 140. - (1) Durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare.

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

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

(4) Abrogat.

Art. 141. - (1) Concediul de odihna se efectueaza în fiecare an.

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

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

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

Art. 142. - Salariatii care lucreaza în conditii grele, periculoase sau vatamatoare, nevazatorii, alte persoane cu handicap si tinerii în vârsta de pâna la 18 ani beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de cel puțin 3 zile lucratoare.

Art. 143. - (1) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza în baza unei programari colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor, pentru programarile colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programarile individuale. Programarea se face pâna la sfârșitul anului calendaristic pentru anul urmator.

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

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

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

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

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

Art. 145. - (1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decât salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva, prevazute în contractul individual de munca.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECTIUNEA a 2-a

Concediile pentru formare profesionala

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

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

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

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

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

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

Art. 152. - (1) În cazul în care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala în conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pâna la 10 zile lucratoare sau de pâna la 80 de ore.

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

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

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

TITLUL IV Salarizarea

CAPITOLUL I Dispozitii generale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL II

Salariul de baza minim brut pe tara garantat în plata

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

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

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

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

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

CAPITOLUL III

Plata salariului

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) În cazul pluralitatii de creditori ai salariatului va fi respectata urmatoarea ordine:

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

(4) Retinerile din salariu cumulate nu pot depasi în fiecare luna jumatate din salariul net.

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

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

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

CAPITOLUL IV **Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale**

Art. 167. - Constituirea si utilizarea fondului de garantare pentru plata creantelor salariale se vor reglementa prin lege speciala.

Art. 168. Abrogat.

CAPITOLUL V

Protectia drepturilor salariatilor în cazul transferului întreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia

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

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

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

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

TITLUL V

Sanatatea si securitatea în munca

CAPITOLUL I

Reguli generale

Art. 171. - (1) Abrogat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursa;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, în vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii;

e) luarea în considerare a evolutiei tehnicii;

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

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;

i) aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.

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

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

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

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

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

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

(3) Instruirea prevazuta la alin. (2) se realizeaza obligatoriu în cazul noilor angajati, al celor care își schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care își reiau activitatea dupa o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectueaza înainte de începerea efectiva a activitatii.

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL II

Comitetul de securitate si sanatate în munca

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

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

Art. 180. - (1) Comitetul de securitate si sanatate în munca se organizeaza la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrati cel puțin 50 de salariați.

(2) În cazul în care conditiile de munca sunt grele, vatamatoare sau periculoase, inspectorul de munca poate cere înfiintarea acestor comitete si pentru angajatorii la care sunt încadrati mai puțin de 50 de salariați.

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

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

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

Art. 181. - Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale.

CAPITOLUL III **Protectia salariatilor prin servicii medicale**

Art. 182. - Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 183. - (1) Serviciul medical de medicină a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociație patronală.

(2) Durata muncii prestate de medicul de medicină a muncii se calculează în funcție de numărul de salariați ai angajatorului, potrivit legii.

Art. 184. - (1) Medicul de medicină a muncii este un salariat, atestat în profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de muncă încheiat cu un angajator sau cu o asociație patronală.

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

Art. 185. - (1) Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii constau în:

- a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- b) supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;
- c) asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă.

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

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

Art. 186. - (1) Medicul de medicină a muncii stabilește în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă pentru fiecare angajator.

(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator și sunt supuse avizării comitetului de securitate și sănătate în muncă.

Art. 187. - Prin lege specială vor fi reglementate atribuțiile specifice, modul de organizare a activității, organismele de control, precum și statutul profesional specific al medicilor de medicină a muncii.

TITLUL VI **Formarea profesionala**

CAPITOLUL I **Dispozitii generale**

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

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

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

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

- a) participarea la cursuri organizate de catre angajator sau de catre furnizorii de servicii de formare profesionala din tara sau din strainatate;
- b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;
- c) stagii de practica si specializare în tara si în strainatate;
- d) ucenicie organizata la locul de munca;
- e) formare individualizata;
- f) alte forme de pregatire convenite între angajator si salariat.

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

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

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala, asigurata în conditiile alin. (1), se suporta de catre angajatori.

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

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

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

Art. 192. - Abrogat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 196. - (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

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

Art. 197. - Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

CAPITOLUL II

Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

Art. 198. - Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

Art. 199. - (1) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

(2) Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani 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 salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

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

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 colectivului nou în care urmează să presteze munca.

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

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

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

(4) Exerccitarea activitatii de formare profesionala se include în programul normal de lucru al formatorului.

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

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

CAPITOLUL III

Contractul de ucenicie la locul de munca

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

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

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

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

(3) Contractul de ucenicie la locul de munca se încheie pe durata determinata.

Art. 206. - Abrogat.

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

(2) Ucenicul beneficiaza de dispozitiile aplicabile celorlalti salariatii, în masura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului sau.

Art. 208. - Abrogat.

Art. 209. - Abrogat.

Art. 210. - Abrogat.

Art. 211. - Abrogat.

Art. 212. - Abrogat.

Art. 213 - Organizarea, desfasurarea si controlul activitatii de ucenicie se reglementeaza prin lege speciala.

TITLUL VII

Dialogul social

CAPITOLUL I

Dispozitii generale

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

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

Art. 216. - În cadrul ministerelor si prefecturilor functioneaza, în conditiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administratia publica, sindicate si patronat.

CAPITOLUL II

Sindicatele

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

(2) Conditile si procedura de dobândire a personalitatii juridice de catre organizatiile sindicale se reglementeaza prin lege speciala.

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

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

Art. 219. - Sindicatele se pot asocia în mod liber, în conditiile legii, în federatii, confederatii sau uniuni teritoriale.

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

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

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

Art. 222. - La cererea membrilor lor, sindicatele pot sa îi reprezinte pe acestia în cadrul conflictelor de drepturi.

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

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

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

CAPITOLUL III **Reprezentantii salariatilor**

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

(2) Reprezentantii salariatilor sunt alesi în cadrul adunarii generale a salariatilor, cu votul a cel puțin jumătate din numarul total al salariatilor.

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

Art. 225. - (1) Pot fi alesi ca reprezentantii ai salariatilor salariatii care au împlinit vârsta de 21 de ani si care au lucrat la angajator cel puțin un an fara întrerupere.

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

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

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

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

a) sa urmareasca respectarea drepturilor salariatilor, în conformitate cu legislatia în vigoare, cu contractul colectiv de munca aplicabil, cu contractele individuale de munca si cu regulamentul intern;

b) sa participe la elaborarea regulamentului intern;

c) sa promoveze interesele salariatilor referitoare la salariu, conditii de munca, timp de munca si timp de odihna, stabilitate în munca, precum si orice alte interese profesionale, economice si sociale legate de relatiile de munca;

d) sa sesizeze inspectoratul de munca cu privire la nerespectarea dispozitiilor legale si ale contractului colectiv de munca aplicabil.

Art. 227. - 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 luna 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 țin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

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 munca 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 a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea legală.

(3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al salariaților 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 munca

Art. 236. - (1) Contractul colectiv de munca este conventia încheiata în forma scrisa între angajator sau organizatia patronala, de o parte, si salariatii, reprezentati prin sindicate ori în alt mod prevazut de lege, de cealalta parte, prin care se stabilesc clauze privind conditiile de munca, salarizarea, precum si alte drepturi si obligatii ce decurg din raporturile de munca.

(2) Negocierea colectiva este obligatorie, cu exceptia cazului în care angajatorul are încadrati mai putin de 21 de salariatii.

(3) La negocierea clauzelor si la încheierea contractelor colective de munca partile sunt egale si libere.

(4) Contractele colective de munca, încheiate cu respectarea dispozitiilor legale constituie legea partilor.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 245. - Contractul colectiv de munca înceteaza:

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

b) la data dizolvarii sau lichidarii judiciare a angajatorului;

c) prin acordul partilor.

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

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

TITLUL IX

Conflictele de munca

CAPITOLUL I

Dispozitii generale

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

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

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

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

CAPITOLUL II

Greva

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

Art. 251. - (1) Greva reprezinta încetarea voluntara si colectiva a lucrului de catre salariati.

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

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

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

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

TITLUL X **Inspectia Muncii**

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

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

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

TITLUL XI **Raspunderea juridica**

CAPITOLUL I **Regulamentul intern**

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

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

- a) reguli privind protectia, igiena si securitatea în munca în cadrul unitatii;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si al înlaturarii oricarei forme de încalcare a demnitatii;

- c) drepturile si obligatiile angajatorului si al salariatilor;
- d) procedura de solutionare a cererilor sau reclamatilor individuale ale salariatilor;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinara;
- h) modalitatile de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale specifice.

Art. 259. - (1) Regulamentul intern se aduce la cunostinta salariatilor prin grija angajatorului si își produce efectele fata de salariati din momentul încunostintarii acestora.

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

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

(4) Regulamentul intern se afiseaza la sediul angajatorului.

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

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

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

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

(2) În cazul angajatorilor înfiintati dupa intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevazut la alin. (1) începe sa curga de la data dobândirii personalitatii juridice.

CAPITOLUL II

Raspunderea disciplinara

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

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

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

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

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

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

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

Art. 266. - Angajatorul stabileste sanctiunea disciplinara aplicabila în raport cu gravitatea abaterii disciplinare savârsite de salariat, avându-se în vedere urmatoarele:

- a) împrejurarile în care fapta a fost savârsita;
- b) gradul de vinovatie a salariatului;
- c) consecintele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generala în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta.

Art. 267. - (1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nici o masura, cu exceptia celei prevazute la art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusa mai înainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicita de catre angajator sa realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora si locul întrevederii.

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

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

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

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

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;

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

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

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

e) termenul în care sanctiunea poate fi contestata;

f) instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata.

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

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

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

CAPITOLUL III **Raspunderea patrimoniala**

Art. 269 - (1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, sa îl despagubeasca pe salariat în situatia în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligatiilor de serviciu sau în legatura cu serviciul.

(2) În cazul în care angajatorul refuza sa îl despagubeasca pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instantelor judecatoresti competente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL IV

Raspunderea contraventionala

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

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

b) încalcarea de catre angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amenda de la 300 lei la 1.000 lei;

c) împiedicarea sau obligarea, prin amenintari ori prin violente, a unui salariat sau a unui grup de salariati sa participe la greva ori sa munceasca în timpul grevei, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

d) stipularea în contractul individual de munca a unor clauze contrare dispozitiilor legale, cu amenda de la 2.000 lei la 5.000 lei;

e) primirea la munca a persoanelor fara încheierea unui contract individual de munca, potrivit art. 16 alin. (1), cu amenda de la 1.500 lei la 2.000 lei pentru fiecare persoana identificata, fara a depasi valoarea cumulata de 100.000 lei;

f) încalcarea de catre angajator a prevederilor art. 134 si 137, cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei;

g) încălcarea obligației prevăzute la art. 135, cu amenda de la 5.000 lei la 20.000 lei;

h) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

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

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

k) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei.

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

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

CAPITOLUL V **Raspunderea penala**

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

Art. 278. - Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amenda.

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

(2) Împacarea părților înlătură răspunderea penală.

Art. 280. - Abrogat.

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.

TITLUL XII **Jurisdictia muncii**

CAPITOLUL I **Dispozitii 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:

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

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

- a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
- b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;
- c) în termen de 3 ani de la data nasterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;
- d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;
- e) în termen de 6 luni de la data nasterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

(2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nasterii dreptului.

CAPITOLUL II

Competența materială și teritorială

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 procedura

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

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

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

(3) Procedura de citare a partilor se considera legal îndeplinita daca se realizeaza cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecata.

Art. 287. - Sarcina probei în conflictele de munca revine angajatorului, acesta fiind obligat sa depuna dovezile în apararea sa pâna la prima zi de înfatisare.

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

Art. 289. - Hotarârile pronuntate în fond sunt definitive si executorii de drept.

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

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

TITLUL XIII

Dispozitii tranzitorii si finale

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

Art. 293. - România va realiza transpunerea, pâna la data aderarii la Uniunea Europeana, în legislatia nationala a dispozitiilor comunitare privind comitetul european de întreprindere în unitatile de dimensiune comunitara, pe masura aparitiei si dezvoltarii în economie a unor astfel de întreprinderi, precum si pe cele privind detasarea salariatilor în cadrul furnizarii de servicii.

Art. 294. - În sensul prezentului cod, prin salariati cu functie de conducere se înțelege administratorii-salariati, inclusiv presedintele consiliului de administratie daca este si salariat, directorii generali si directorii, directorii generali adjuncti si directorii adjuncti, sefii compartimentelor de munca - divizii, departamente, sectii, ateliere, servicii, birouri -, precum si asimilatii lor stabiliti potrivit legii sau prin contractele colective de munca ori, dupa caz, prin regulamentul intern.

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

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

Art. 296. - (1) Vechimea în munca stabilita pâna la data de 31 decembrie 2008 se probeaza cu carnetul de munca.

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

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

(4) Inspectoratele teritoriale de munca care detin carnetele de munca ale salariatilor le vor elibera pâna la data prevazuta la alin. (3), în conditiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, solidaritatii sociale si familiei.

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

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

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

- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. 10/1972, publicata în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificarile si completarile ulterioare;

- Legea nr. 1/1970 - Legea organizarii si disciplinei muncii în unitatile socialiste de stat, publicata în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificarile si completarile ulterioare;

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

- Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariatilor în functie de competenta, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;

- Legea nr. 2/1991 privind cumulul de functii, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;

- Legea salarizarii nr. 14/1991, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificarile si completarile ulterioare;

- Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihna si alte concedii ale salariatilor, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;

- Legea nr. 68/1993 privind garantarea în plata a salariului minim, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;

- Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sarbatoare legala în care nu se lucreaza, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificarile si completarile ulterioare;

- art. 34 si 35 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de munca, republicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998;

- orice alte dispozitii contrare.

(3) Începând cu data de 1 ianuarie 2009 se abroga dispozitiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de munca, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificarile ulterioare.