

LEGE nr. 53 din 24 ianuarie 2003 (*actualizată*)

CODUL MUNCII

(actualizată până la data de 30 aprilie 2011*)

EMITENT: PARLAMENTUL

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

Parlamentul României adopta prezenta lege.

TITLUL I

Dispozitii generale

CAP. I

Domeniul de aplicare

ART. 1

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

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

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

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

ART. 2

Dispozițiile cuprinse în prezenta lege se aplică:

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

~~b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care~~

~~legislatia statului pe al carui teritoriu se executa contractul individual de munca este mai favorabila;~~

b) cetatenilor romani incadrati cu contract individual de munca si care presteaza activitatea in strainatate, in baza unor contracte incheiate cu un angajator roman, cu exceptia cazului in care legislatia statului pe al carui teritoriu se executa contractul individual de munca este mai favorabila;

Litera b) a art. 2 a fost modificata de pct. 1 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

c) cetatenilor straini sau apatrizi incadrati cu contract individual de munca, care presteaza munca pentru un angajator roman pe teritoriul Romaniei;

d) persoanelor care au dobandit statutul de refugiat si se incadreaza cu contract individual de munca pe teritoriul Romaniei, in conditiile legii;

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

f) angajatorilor, persoane fizice si juridice;

g) organizatiilor sindicale si patronale.

CAP. II

Principii fundamentale

ART. 3

(1) Libertatea muncii este garantata prin Constitutie. Dreptul la munca nu poate fi ingradit.

(2) Orice persoana este libera in 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 intr-un anumit loc de munca ori intr-o anumita profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice contract de munca incheiat 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 consimtamantul in mod liber.

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

a) in temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru indeplinirea obligatiilor civice stabilite prin lege;

c) in baza unei hotarari judecatoresti de condamnare, ramasa definitiva, in conditiile legii;

d) in caz de forta majora, respectiv in caz de razboi, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundatii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte si, in general, in toate circumstantele care pun in

pericol viata sau conditiile normale de existenta ale ansamblului populatiei ori ale unei parti a acesteia.

ART. 5

(1) In 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, varsta, 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, intemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatia muncii.

(4) Constituie discriminare indirecta actele si faptele intemeiate in mod aparent pe alte criterii decat 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 in 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 plata egala pentru munca egala, dreptul la negocieri colective, dreptul la protectia datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protectie impotriva concedierilor nelegale.~~

(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 impotriva concedierilor nelegale.

Alin. (2) al art. 6 a fost modificat de pct. 1 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

(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.

Alin. (3) al art. 6 a fost introdus de pct. 2 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

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, in conditiile legii si ale contractelor colective de munca.

ART. 9

Cetatenii romani sunt liberi sa se incadreze in munca in statele membre ale Uniunii Europene, precum si in oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului international al muncii si a tratatelor bilaterale la care Romania este parte.

TITLUL II

Contractul individual de munca

CAP. I

Incheierea contractului individual de munca

ART. 10

Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in 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 incheie pe durata nedeterminata.

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

ART. 13

(1) Persoana fizica dobandeste capacitate de munca la implinirea varstei de 16 ani.

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

(3) Incadrarea in munca a persoanelor sub varsta de 15 ani este interzisa.

(4) Incadrarea in munca a persoanelor puse sub interdictie judecatoreasca este interzisa.

(5) Incadrarea in munca in locuri de munca grele, vatamatoare sau periculoase se poate face dupa implinirea varstei de 18 ani; aceste locuri de munca se stabilesc prin hotarare a Guvernului.

ART. 14

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

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

~~—(3) Persoana fizică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacității de exercițiu.~~

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

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

ART. 15

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

~~—ART. 16~~

~~—(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.~~

~~—(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată să desfășoare o activitate independentă, precum și asociația familială au obligația de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.~~

~~—Alin. (1) al art. 16 a fost modificat de pct. 3 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~—(2) În situația în care contractul individual de muncă 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 muncă îi confera salariatului vechime în muncă.~~

ART. 16

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

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

ART. 17

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

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

~~—Alin. (1) al art. 17 a fost modificat de pct. 4 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

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

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

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

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

~~—(1⁴¹) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se considera îndeplinită de către angajator la momentul comunicării ofertei sale privind conținutul contractului individual de muncă sau al actului adițional, după caz.~~

~~— Alin. (1¹) al art. 17 a fost introdus de pct. 5 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

(1¹) Obligatia de informare a persoanei selectate in vederea angajarii sau a salariatului se considera indeplinita de catre angajator la momentul semnarii contractului individual de munca sau a actului aditional, dupa caz.

Alin. (1¹) al art. 17 a fost modificat de pct. 2 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

~~— (2) Informarea prevazuta la alin. (1) va cuprinde, dupa caz, cel putin urmatoarele elemente:~~

~~— (2) Persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul va fi informat cu privire la cel putin urmatoarele elemente:~~

~~— Partea introductiva a alin. (2) al art. 17 a fost modificata de pct. 6 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

(2) Persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel putin urmatoarele elemente:

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

- a) identitatea partilor;
- b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri;
- c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;
- ~~— d) atributiile postului;~~
- ~~— d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative si atributiile postului;~~

~~— Litera d) a alin. (2) al art. 17 a fost modificata de pct. 7 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

d) funcția/ocupatia conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

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

d¹) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

Litera d¹) a alin. (2) al art. 17 a fost introdusă de pct. 4 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul pe bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- ~~m) durata perioadei de probă;~~
- ~~m) durata perioadei de probă, după caz;~~

~~Litera m) a alin. (2) al art. 17 a fost modificată de pct. 7 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~m) durata perioadei de probă;~~

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

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

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

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

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

~~—(4¹) La negocierea, incheierea sau modificarea contractului individual de munca, oricare dintre parti poate fi asistata de catre terti, conform propriei optiuni, cu respectarea confidentialitatii prevazute la alin. (5).~~

~~— Alin. (4¹) al art. 17 a fost introdus de pct. 8 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

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

Alin. (4¹) al art. 17 a fost modificat de pct. 5 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

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

ART. 18

~~—(1) In cazul in care salariatul urmeaza sa isi desfasoare activitatea in strainatate, angajatorul are obligatia de a-i comunica in timp util informatiile prevazute la art. 17 alin. (2), inclusiv informatii referitoare la:~~

~~—(1) In cazul in care salariatul urmeaza sa isi desfasoare activitatea in strainatate, angajatorul are obligatia de a-i comunica in timp util informatiile prevazute la art. 17 alin. (2), precum si informatii referitoare la:~~

~~— Partea introductiva a alin. (1) al art. 18 a fost modificata de pct. 9 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~—(1) In cazul in care persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, urmeaza sa isi desfasoare activitatea in strainatate, angajatorul are obligatia de a-i comunica in timp util informatiile prevazute la art. 17 alin. (2), precum si informatii referitoare la:~~

~~— Partea introductiva a alin. (1) al art. 18 a fost modificata de pct. 6 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.~~

(1) In cazul in care persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, urmeaza sa isi desfasoare activitatea in strainatate, angajatorul are obligatia de a-i comunica in timp util, inainte de plecare, informatiile prevazute la art. 17 alin. (2), precum si informatii referitoare la:

Partea introductiva a alin. (1) al art. 18 a fost modificata de pct. 4 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

- a) durata perioadei de munca ce urmeaza sa fie prestata in strainatate;
- b) moneda in care vor fi platite drepturile salariale, precum si modalitatile de plata;
- c) prestatiile in bani si/sau in natura aferente desfasurarii activitatii in strainatate;
- d) conditiile de clima;
- e) reglementarile principale din legislatia muncii din acea tara;
- f) obiceiurile locului a caror nerespectare i-ar pune in pericol viata, libertatea sau siguranta personala.
- g) conditiile de repatriere a lucratorului, dupa caz.

Litera g) a alin. (1) al art. 18 a fost introdusa de pct. 5 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

~~—(1¹) Informatiile prevazute la alin. (1) lit. a), b) si c) trebuie sa fie inscise si in continutul contractului individual de munca.~~

~~— Alin. (1¹) al art. 18 a fost introdus de pct. 10 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

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

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

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

~~—ART. 19~~

~~—In situatia in care angajatorul nu isi executa obligatia de informare in termen de 15 zile de la momentul lansarii ofertei de incheiere sau modificare a contractului individual de munca ori, dupa caz, a prestarii activitatii in strainatate, salariatul este in drept sa sesizeze, in termen de 30 de zile, 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. 19~~

~~—In situatia in care angajatorul nu isi executa obligatia de informare prevazuta la art. 17 si 18, salariatul este in drept sa sesizeze, in termen de 30 de zile de la data neindeplinirii 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. 19 a fost modificat de pct. 11 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

ART. 19

In situatia in care angajatorul nu isi executa obligatia de informare prevazuta la art. 17 si 18, persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, are dreptul sa sesizeze, in termen de 30 de zile de la data neindeplinirii 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. 19 a fost modificat de pct. 8 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

ART. 20

~~—(1) In afara clauzelor generale prevazute la art. 17, intre parti pot fi negociate si cuprinse in contractul individual de munca si alte clauze specifice.~~

(1) In afara clauzelor esentiale prevazute la art. 17, intre parti pot fi negociate si cuprinse in contractul individual de munca si alte clauze specifice.

Alin. (1) al art. 20 a fost modificat de pct. 6 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

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

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

~~—ART. 21~~

~~—(1) Clauza de neconcurenta il obliga pe salariat sa nu presteze, in interesul propriu sau al unui tert, o activitate care se afla in concurenta cu cea prestata la angajatorul sau ori sa nu presteze o activitate in favoarea unui tert care se afla in relatii de concurenta cu angajatorul sau si il obliga pe angajator sa ii plateasca salariatului o indemnizatie lunara.~~

~~—(2) Clauza de neconcurenta isi produce efectele numai daca in cuprinsul contractului individual de munca sunt prevazute in mod concret activitatile ce sunt interzise salariatului pe durata contractului.~~

~~—(3) Indemnizatia datorata salariatului se negociaza si este de cel putin 25% din salariu. Indemnizatia trebuie platita intocmai si la timp.~~

~~—(4) Clauza de neconcurenta nu poate fi stabilita pe durata perioadei de proba.~~

ART. 21

~~—(1) La incheierea contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, partile pot negocia si cuprinde in contract o clauza de neconcurenta prin care salariatul sa fie obligat ca dupa incetarea contractului sa nu presteze, in interesul sau propriu sau al unui tert, o activitate care se afla in concurenta cu~~

~~cea prestata la angajatorul sau, in schimbul unei indemnizatii de neconcurenta lunare pe care angajatorul se obliga sa o plateasca pe toata perioada de neconcurenta.~~

(1) La incheierea contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, partile pot negocia si cuprinde in contract o clauza de neconcurenta prin care salariatul sa fie obligat ca dupa incetarea contractului sa nu presteze, in interes propriu sau al unui tert, o activitate care se afla in concurenta cu cea prestata la angajatorul sau, in schimbul unei indemnizatii de neconcurenta lunare pe care angajatorul se obliga sa o plateasca pe toata perioada de neconcurenta.

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

(2) Clauza de neconcurenta isi produce efectele numai daca in cuprinsul contractului individual de munca sunt prevazute in mod concret activitatile ce sunt interzise salariatului la data incetarii contractului, cuantumul indemnizatiei de neconcurenta lunare, perioada pentru care isi produce efectele clauza de neconcurenta, tertii in favoarea carora se interzice prestarea activitatii, precum si aria geografica unde salariatul poate fi in reala competitie cu angajatorul.

(3) Indemnizatia de neconcurenta lunara datorata salariatului nu este de natura salariala, se negociaza si este de cel putin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei incetarii contractului individual de munca sau, in cazul in care durata contractului individual de munca a fost mai mica de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

(4) Indemnizatia de neconcurenta reprezinta o cheltuiala efectuata de angajator, este deductibila la calculul profitului impozabil si se impoziteaza la persoana fizica beneficiara, potrivit legii.

Art. 21 a fost modificat de pct. 12 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

~~—ART. 22~~

~~—(1) Clauza de neconcurenta nu isi mai produce efectele la data incetarii contractului individual de munca.~~

~~—(2) Prin exceptie de la prevederile alin. (1), clauza de neconcurenta isi poate produce efectele si dupa incetarea contractului individual de munca, pentru o perioada de maximum 6 luni, in cazul functiilor de executie, si de maximum 2 ani pentru cei care au ocupat functii de conducere, daca o astfel de perioada a fost convenita expres prin contractul individual de munca.~~

~~—(3) Prevederile alin. (2) nu sunt aplicabile in cazurile in care incetarea contractului individual de munca s-a produs de drept ori a intervenit din initiativa angajatorului pentru motive neimputabile salariatului.~~

ART. 22

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

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

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

ART. 23

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

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

ART. 24

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

ART. 25

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

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

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

ART. 26

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

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

ART. 27

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

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

~~—(3) In situatia in care salariatul prezinta certificatul medical dupa momentul incheierii contractului individual de munca, iar din cuprinsul certificatului rezulta ca cel in cauza este apt de munca, contractul astfel incheiat ramane valabil.~~

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

(4) Competenta si procedura de eliberare a certificatului medical, precum si sanctiunile aplicabile angajatorului in 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 in domeniile sanatate, alimentatie publica, educatie si in alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita si teste medicale specifice.

ART. 28

Certificatul medical este obligatoriu si in urmatoarele situatii:

a) la reinceperea activitatii dupa o intrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de munca avand expunere la factori nocivi profesionali, si de un an, in celelalte situatii;

~~—b) in cazul detasarii sau trecerii in alt loc de munca ori in alta activitate;~~

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

Litera b) a art. 28 a fost modificata de pct. 14 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

c) la inceperea misiunii, in cazul salariatilor incadrati cu contract de munca temporara;

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

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

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

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

ART. 29

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

(2) Modalitatile in care urmeaza sa se realizeze verificarea prevazuta la alin.

(1) sunt stabilite in contractul colectiv de munca aplicabil, in statutul de personal -

profesional sau disciplinar - si in regulamentul intern, in masura in care legea nu dispune altfel.

(3) Informatiile cerute, sub orice forma, de catre angajator persoanei care solicita angajarea cu ocazia verificarii prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decat acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum si aptitudinile profesionale.

~~—(4) Angajatorul poate cere informatii in legatura cu persoana care solicita angajarea de la fostii sai angajatori, dar numai cu privire la functiile indeplinite si la durata angajarii si numai cu incunostintarea prealabila a celui in cauza.~~

(4) Angajatorul poate cere informatii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la activităţile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză.

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

ART. 30

(1) Incadrarea salariatilor la institutiile si autoritatile publice si la alte unitati bugetare se face numai prin concurs sau examen, dupa caz.

(2) Posturile vacante existente in statul de functii vor fi scoase la concurs, in raport cu necesitatile fiecărei unitati prevazute la alin. (1).

(3) In cazul in care la concursul organizat in vederea ocuparii unui post vacant nu s-au prezentat mai multi candidati, incadrarea in munca se face prin examen.

(4) Condițiile de organizare si modul de desfasurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotarare a Guvernului.

~~—ART. 31~~

~~—(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 30 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de conducere.~~

~~—(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice.~~

~~—(3) In cazul muncitorilor necalificati, perioada de proba are caracter exceptional si nu poate depasi 5 zile lucratoare.~~

~~—(4) Absolventii institutiilor de invatamant se incadreaza, la debutul lor in profesie, pe baza unei perioade de proba cuprinse intre 3 si 6 luni.~~

~~—(4) Absolventii institutiilor de invatamant se incadreaza, la debutul lor in profesie, pe baza unei perioade de proba de cel mult 6 luni.~~

~~—Alin. (4) al art. 31 a fost modificat de pct. 15 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~—(4¹) Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate inceta, printr-o notificare scrisa, la initiativa oricareia dintre parti.~~

~~— Alin. (4¹) al art. 31 a fost introdus de pct. 16 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~— (4¹) Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate inceta numai printr-o notificare scrisa, la initiativa oricareia dintre parti.~~

~~— Alin. (4¹) al art. 31 a fost modificat de pct. 10 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.~~

~~— (5) Pe durata perioadei de proba salariatul se bucura de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv de munca aplicabil, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.~~

ART. 31

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

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

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

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

(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.

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

~~-----~~
Art. 31 a fost modificat de pct. 9 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

ART. 32

(1) Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.

(2) Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba in situatia in care acesta debuteaza la acelasi angajator intr-o noua functie sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare 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.~~

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

(4) Perioada de probă constituie vechime în munca.

~~—ART. 33~~

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

~~ART. 33~~

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

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

~~ART. 34~~

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

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

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

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

~~—Alin. (3) al art. 34 a fost modificat de pct. 17 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENTĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

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

perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

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

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

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

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

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

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

(7) Metodologia de intocmire a registrului general de evidenta a salariatilor, inregistrările care se efectueaza, precum si orice alte elemente in legatura cu intocmirea acestora se stabilesc prin hotarare a Guvernului.

ART. 35

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

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

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

(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) situatiile in 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.~~

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

—ART. 36

~~Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza permisului de muncă eliberat potrivit legii.~~

ART. 36

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

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

CAP. II

Executarea contractului individual de muncă

ART. 37

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

ART. 38

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

ART. 39

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

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

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

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

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de a respecta prevederile cuprinse in regulamentul intern, in contractul colectiv de munca aplicabil, precum si in contractul individual de munca;
- d) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- e) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- f) obligatia de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligatii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

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

ART. 40

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

- a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
- ~~b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, in conditiile legii;~~
- ~~b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, in conditiile legii si/sau in conditiile contractului colectiv de munca incheiat la nivel national sau la nivel de ramura de activitate aplicabil;~~

~~Litera b) a alin. (1) al art. 40 a fost modificata de pct. 18 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, in conditiile legii si/sau in conditiile contractului colectiv de munca aplicabil, incheiat la nivel national, la nivel de ramura de activitate sau de grup de unitati;~~

~~Litera b) a alin. (1) al art. 40 a fost modificata de pct. 11 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.~~

~~b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;~~

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

- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern;

f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

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

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

a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;

b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;

c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;

~~— d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii;~~

~~— d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii. Periodicitatea comunicarii se stabileste prin negociere in contractul colectiv de munca aplicabil;~~

~~— Litera d) a alin. (2) al art. 40 a fost modificata de pct. 19 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii, cu exceptia informatiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natura sa prejudicieze activitatea unitatii. Periodicitatea comunicarii se stabileste prin negociere in contractul colectiv de munca aplicabil;

Litera d) a alin. (2) al [art. 40 a fost modificata de pct. 12 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

e) sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;

f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariatii, in conditiile legii;

g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrările 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.

CAP. 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 unilaterală a contractului individual de munca este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

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

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de munca;
- e) salariul;
- f) timpul de munca și timpul de odihnă.

ART. 42

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

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

ART. 43

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

ART. 44

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

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

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

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

ART. 45

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

ART. 46

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

(2) In 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 in 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detasarea dispusa de angajatorul sau numai in 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, in 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 ii 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 isi indeplineasca integral si la timp toate obligatiile fata de salariatul detasat.

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

(5) In cazul in care exista divergenta intre cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu isi indeplineste 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 indrepta impotriva oricarui dintre cei doi angajatori si de a cere executarea silita a obligatiilor neindeplinite.

ART. 48

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

CAP. 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 decat cele prevazute la alin. (2), daca prin legi speciale, prin contractul colectiv de munca aplicabil, prin contracte individuale de munca sau regulamente interne nu se prevede altfel.~~

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

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

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

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

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

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

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

ART. 50

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

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

~~d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;~~

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

~~e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;~~

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

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

- f) indeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat;
- g) forta majora;
- h) in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;

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

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

- i) in alte cazuri expres prevazute de lege.

ART. 51

(1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului, in urmatoarele situatii:

- a) concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
- b) concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesionala;
- e) exercitarea unor functii electiv in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;
- f) participarea la greva;

~~—g) absente nemotivate.~~

Litera g) a art. 51 a fost abrogata de pct. 21 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

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

Alin. (2) al art. 51 a fost introdus de pct. 22 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

ART. 52

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

- a) pe durata cercetarii disciplinare prealabile, in conditiile legii;
- ~~—b) ca sanctiune disciplinara;~~

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

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

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

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

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

e) pe durata detașării;

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

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

~~—(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.~~

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

~~— Alin. (2) al art. 52 a fost modificat de pct. 23 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENTĂ nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~—(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.~~

~~— Alin. (2) al art. 52 a fost modificat de pct. 13 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.~~

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

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

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

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

~~— ART. 53~~

~~— (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului salariații beneficiază de o indemnizație, platită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.~~

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

ART. 53

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

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

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

ART. 54

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

CAP. V

Incetarea contractului individual de munca

ART. 55

Contractul individual de munca poate inceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;
- c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si in conditiile limitativ prevazute de lege.

SECTIUNEA 1

Incetarea de drept a contractului individual de munca

ART. 56

~~Contractul individual de munca inceteaza de drept:~~

Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

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

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

~~a) la data decesului salariatului;~~

~~Litera a) a art. 56 a fost modificata de pct. 7 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.~~

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

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

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

~~b) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului;~~

~~Litera b) a art. 56 a fost modificata de pct. 7 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.~~

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

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

~~—c) ca urmare a dizolvării angajatorului persoana juridică, de la data la care persoana juridică își încetează existența;~~

Litera c) a art. 56 a fost abrogată de pct. 8 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

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

~~—d) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limita de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;~~

~~—Litera d) a art. 56 a fost modificată de pct. 24 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~—d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare;~~

~~—Litera d) a art. 56 a fost modificată de pct. 1 al [art. IV din LEGEA nr. 49 din 19 martie 2010](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 195 din 29 martie 2010.~~

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

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

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

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

~~—g) ca urmare a condamnării penale cu executarea pedepsei la locul de muncă, de la data emiterii mandatului de executare;~~

~~—g) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești;~~

~~— Litera g) a art. 56 a fost modificata de pct. 24 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

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

Litera g) a [art. 56 a fost modificata de pct. 14 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

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

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

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

k) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.

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

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

ART. 57

(1) Nerespectarea oricareia dintre conditiile legale necesare pentru incheierea 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 indeplinirea ulterioara a conditiilor impuse de lege.

(4) In situatia in care o clauza este afectata de nulitate, intrucat stabileste drepturi sau obligatii pentru salariati, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de munca aplicabile, aceasta este inlocuita de drept cu dispozitiile legale sau conventionale aplicabile, salariatul avand dreptul la despagubiri.

(5) Persoana care a prestat munca in temeiul unui contract individual de munca nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzator modului de indeplinire 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 inteleg, nulitatea se pronunta de catre instanta judecatoreasca.

SECȚIUNEA a 2-a Concedierea

ART. 58

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

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

ART. 59

Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

ART. 60

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

~~b) pe durata concediului pentru carantină;~~

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

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

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

~~g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;~~

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

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

i) pe durata efectuării concediului de odihnă.

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

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

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

SECȚIUNEA a 3-a

Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului

ART. 61

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

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

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

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

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

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

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

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

~~Litera e) a art. 61 a fost introdusă de pct. 26 al art. I din ORDONANȚA DE URGENTĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

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

~~— Litera e) a art. 61 a fost modificată de pct. 15 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.~~

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

ART. 62

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

[\(1¹\) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a\), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 263-268.](#)

Alin. (1¹) al art. 62 a fost introdus de pct. 27 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

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

ART. 63

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

~~— (2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.~~

~~— (2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil, precum și prin regulamentul intern*).~~

~~— Alin. (2) al art. 63 a fost modificat de pct. 28 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~*) NOTA C.T.C.E. S.A. Piatra-Neamț:~~

~~— Art. II din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005 prevede:~~

~~— "ART. II~~

~~— (1) Până la data stabilirii în contractul colectiv de muncă, încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil, a procedurii de evaluare~~

~~prevazute la art. 63 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se aplica in continuare dispozitiile acestui articol in forma sa nemodificata.~~

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

~~—(3) Prevederile regulamentului intern referitoare la procedura de evaluare se aplica pana la data stabilirii acesteia in contractul colectiv de munca incheiat la nivel national sau la nivel de ramura de activitate aplicabil."~~

~~—(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, incheiat la nivel national, la nivel de ramura de activitate sau de grup de unitati, precum si prin regulamentul intern*).~~

~~-----~~
~~—Alin. (2) al art. 63 a fost modificat de pct. 16 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.~~

~~-----~~
~~*) NOTA C.T.C.E. S.A. Piatra-Neamt:~~

~~—Alin. (1) al art. II din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005 a fost modificat de pct. 31 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005 avand urmatorul continut:~~

~~—"Art. II. —(1) Pana la data stabilirii in contractul colectiv de munca, incheiat 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 in continuare dispozitiile art. 63 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii in forma sa nemodificata."~~

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

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

ART. 64

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

~~—(2) In situatia in 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 in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii, urmand sa ii comunice salariatului solutiile propuse de agentie.~~

~~—(2) In situatia in 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 in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.~~

~~-----~~
~~— Alin. (2) al art. 64 a fost modificat de pct. 29 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~(2) In situatia in 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 in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale si/sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.~~

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

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

~~—(3) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-si manifesta expres consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.~~

~~-----~~
~~— Alin. (3) al art. 64 a fost modificat de pct. 29 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

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

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

~~—(4) In cazul in care salariatul nu isi manifesta expres consimtamantul in termenul prevazut la alin. (3), precum si in cazul in care agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca nu poate indeplini obligatia prevazuta la alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.~~

~~—(4) In cazul in care salariatul nu isi manifesta expres consimtamantul in 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.~~

~~— Alin. (4) al art. 64 a fost modificat de pct. 29 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

(4) In cazul in care salariatul nu isi manifesta consimtamantul in 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.

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

(5) In cazul concedierii pentru motivul prevazut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiaza de o compensatie, in conditiile stabilite in contractul colectiv de munca aplicabil sau in 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 incetarea contractului individual de munca, determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat ca urmare a dificultatilor economice, a transformarilor tehnologice sau a reorganizarii activitatii.~~

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

ART. 65

(1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta incetarea 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. 65 a fost modificat de pct. 9 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

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 in conditiile prevazute de lege si de contractul colectiv de munca aplicabil.

SECTIUNEA a 5-a

~~Concedierea colectiva~~

Concedierea colectiva. Informarea, consultarea salariatilor si procedura concedierilor colective

Titlul Sectiunii a 5-a a Cap. V din Titlul II a fost modificat de pct. 10 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicat in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

~~ART. 68~~

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

~~a) cel putin 5 salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati mai mult de 20 de salariatii si mai putin de 100 de salariatii;~~

~~a) cel putin 10 salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati mai mult de 20 de salariatii si mai putin de 100 de salariatii;~~

~~Litera a) a art. 68 a fost modificata de pct. 30 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~b) cel putin 10% din salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 100 de salariatii, dar mai putin de 300 de salariatii;~~

~~c) cel putin 30 de salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 300 de salariatii.~~

ART. 68

(1) Prin concediere colectiva se intelege concedierea, intr-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 putin 10 salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati mai mult de 20 de salariatii si mai putin de 100 de salariatii;

b) cel putin 10% din salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 100 de salariatii, dar mai putin de 300 de salariatii;

c) cel putin 30 de salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 300 de salariatii.

(2) La stabilirea numarului efectiv de salariatii concediati colectiv, potrivit alin. (1), se iau in calcul si acei salariatii carora le-au incetat contractele individuale de munca din initiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fara legatura cu persoana salariatului, cu conditia existentei a cel putin 5 concedieri.

Art. 68 a fost modificat de pct. 11 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicat in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

~~—ART. 69~~

~~—In cazul concedierilor colective angajatorului ii revin urmatoarele obligatii:~~
~~—a) sa intocmeasca un plan de masuri sociale sau de alt tip prevazut de lege ori de contractele colective de munca aplicabile, cu consultarea sindicatului sau a reprezentantilor salariatilor;~~
~~—b) sa propuna salariatilor programe de formare profesionala;~~
~~—c) sa puna la dispozitie sindicatului care are membri in unitate sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor toate informatiile relevante in legatura cu concedierea colectiva, in vederea formularii propunerilor din partea acestora;~~
~~—d) sa initieze in timp util, in scopul punerii de acord, consultari cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, referitoare la metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numarului de salariati afectati si de atenuare a consecintelor.~~

~~—ART. 69~~

~~—In cazul concedierilor colective, angajatorului ii revin urmatoarele obligatii:~~
~~—a) sa initieze, in scopul punerii de acord, consultari cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, referitoare la metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numarului de salariati afectati si de atenuare a consecintelor prin recurgerea la masuri sociale ce vizeaza in special sprijinul pentru recalificare sau reconversie profesionala a salariatilor concediati;~~
~~—b) sa puna la dispozitie sindicatului care are membri in unitate sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor toate informatiile relevante in legatura cu concedierea colectiva, in vederea formularii propunerilor din partea acestora.~~

~~—Art. 69 a fost modificat de pct. 31 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~—ART. 69~~

~~—In cazul concedierilor colective, angajatorului ii revin urmatoarele obligatii:~~
~~—a) sa initieze, in scopul punerii de acord, in conditiile prevazute de lege, consultari cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, referitoare la metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numarului de salariati afectati si de atenuare a consecintelor;~~
~~—b) sa puna la dispozitie sindicatului care are membri in unitate sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor, in conditiile prevazute de lege, toate informatiile relevante in legatura cu concedierea colectiva, in vederea formularii propunerilor din partea acestora.~~

~~—Art. 69 a fost modificat de pct. 18 al articolului unic din [LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.~~

~~ART. 69~~

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

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

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

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

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

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

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

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

~~— Alin. (1) al art. 70 a fost modificat de pct. 32 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~— (2) Notificarea intentiei de concediere colectiva se face sub forma unui proiect de concediere colectiva, care trebuie sa cuprinda:~~

~~— (2) Notificarea intentiei de concediere colectiva trebuie sa cuprinda:~~

~~— Partea introductiva a alin. (2) al art. 70 a fost modificata de pct. 33 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~— a) numarul total si categoriile de salariat;~~

~~— b) motivele care determina concedierea;~~

~~— c) numarul si categoriile de salariat care vor fi afectati de concediere;~~

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

~~— e) masurile avute in vedere pentru limitarea numarului concedierilor;~~

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

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

~~— Litera f) a alin. (2) al art. 70 a fost modificata de pct. 34 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

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

~~— Litera f) a alin. (2) al art. 70 a fost modificata de pct. 19 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.~~

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

~~— h) termenul in cadrul caruia sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numarului salariatilor concediati.~~

~~—(3) Angajatorul are obligatia sa notifice proiectul de concediere inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca la aceeaasi data la care l-a notificat sindicatului sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor.~~

~~—(3) Angajatorul are obligatia sa comunice notificarea prevazuta la alin. (2) inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca la aceeaasi data la care a comunicat-o sindicatului sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor.~~

~~-----~~
~~— Alin. (3) al art. 70 a fost modificat de pct. 35 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~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 aceeaasi data la care a comunicat-o sindicatului sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor.~~

~~-----~~
~~Art. 70 a fost modificat de pct. 13 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.~~

~~ART. 71~~

~~—(1) Sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot propune angajatorului masuri in vederea evitarii concedierilor ori diminuarii numarului salariatilor concediati, intr-un termen de 20 de zile calendaristice de la data primirii proiectului de concediere.~~

~~—(2) Angajatorul are obligatia de a raspunde in scris si motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), in termen de 10 zile de la primirea acestora.~~

~~—(3) In cazul in care aspectele legate de concedierea colectiva avuta in vedere nu pot fi solutionate in interiorul termenului de 45 de zile prevazut la art. 70 alin. (1), la solicitarea oricareia dintre parti, inspectoratul teritorial de munca poate dispune prelungirea acestuia cu maximum 15 zile calendaristice.~~

~~ART. 71~~

~~—(1) Sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot propune angajatorului masuri in vederea evitarii concedierilor ori diminuarii numarului salariatilor concediati, intr-un termen de 15 zile calendaristice de la data primirii notificarii.~~

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

~~—(3) La solicitarea oricareia dintre parti, inspectoratul teritorial de munca poate dispune amanarea momentului emiterii deciziei de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, in cazul in care aspectele legate de concedierea colectiva avuta in vedere nu pot fi solutionate in termenul stabilit la art. 70 alin. (1).~~

~~—(3) La solicitarea oricareia dintre parti, inspectoratul teritorial de munca poate dispune amanarea momentului emiterii deciziei cu maximum 10 zile calendaristice, in cazul in care aspectele legate de concedierea colectiva avuta in vedere nu pot fi solutionate pana la data prevazuta in notificarea intentiei de concediere colectiva ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.~~

~~-----
— Alin. (3) al art. 71 a fost modificat de pct. 20 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.~~

~~-----
— Art. 71 a fost modificat de pct. 36 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~ART. 71~~

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

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

~~-----
Art. 71 a fost modificat de pct. 14 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.~~

~~ART. 71¹~~

~~(1) In situatia in 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 in scris inspectoratul teritorial de munca si agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca, cu cel putin 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, in special motivele concedierilor, numarul total al salariatilor, numarul salariatilor afectati de concediere si data de la care sau perioada in 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 in 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.~~

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

Alin. (6) al art. 71^{^1} a fost modificat de pct. 36 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

ART. 71^{^2}

(1) In perioada prevazuta la art. 71^{^1} 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 in 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 amanarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, in cazul in care aspectele legate de concedierea colectiva avuta in vedere nu pot fi solutionate pana la data stabilita in notificarea de concediere colectiva prevazuta la art. 71^{^1} alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul teritorial de munca are obligatia de a informa in scris angajatorul si sindicatul sau reprezentantii salariatilor, dupa caz, asupra amanarii momentului emiterii deciziilor de concediere, precum si despre motivele care au stat la baza acestei decizii, inainte de expirarea perioadei initiale prevazute la art. 71^{^1} alin. (1).

Art. 71^{^2} a fost introdus de pct. 15 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

~~—ART. 72~~

~~—(1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajari pe locurile de munca ale salariatilor concediati pe o perioada de 12 luni de la data concedierii acestora.~~

~~—(2) In cazul in care in aceasta perioada angajatorul reia activitatile a caror incetare a condus la concedieri colective, salariatii care au fost concediati au dreptul de a fi reangajati pe aceleasi locuri de munca pe care le-au ocupat anterior, fara examen sau concurs ori perioada de proba.~~

~~—(3) In situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin. (2) nu solicita acest lucru, angajatorul poate face noi angajari pe locurile de munca ramase vacante.~~

~~—ART. 72~~

~~—(1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajari pe locurile de munca ale salariatilor concediati pe o perioada de 9 luni de la data concedierii acestora.~~

~~—(2) In cazul in care in aceasta perioada angajatorul reia activitatile a caror incetare a condus la concedieri colective, acesta are obligatia de a transmite salariatilor care au fost concediati o comunicare scrisa in 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 expres consimtamantul cu privire la locul de munca oferit.~~

~~—(4) In situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin. (2) nu isi manifesta expres consimtamantul in termenul prevazut la alin. (3) sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi angajari pe locurile de munca ramase vacante.~~

~~—Art. 72 a fost modificat de pct. 37 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~—ART. 72~~

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

~~—(2) In situatia in care in aceasta perioada se reiau activitatile a caror incetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligatia de a transmite salariatilor care au fost concediati o comunicare scrisa in 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 in scris consimtamantul cu privire la locul de munca oferit.~~

~~—(4) In situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin. (2) nu isi manifesta in scris consimtamantul in termenul prevazut la alin. (3) sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi incadrari pe locurile de munca ramase vacante.~~

~~—Art. 72 a fost modificat de pct. 21 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.~~

~~ART. 72~~

~~(1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe~~

postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

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

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

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

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

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

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

SECȚIUNEA a 6-a

Dreptul la preaviz

ART. 73

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

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

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

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

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

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

ART. 74

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

a) motivele care determina concedierea;

b) durata preavizului;

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

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

~~-----~~
~~— Litera c) a alin. (1) al art. 74 a fost modificata de pct. 39 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

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

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

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

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

~~-----~~
~~Alin. (2) al art. 74 a fost abrogat de pct. 40 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

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

In caz de conflict de munca angajatorul nu poate invoca in fata instantei alte motive de fapt sau de drept decat cele precizate in decizia de concediere.

ART. 78

(1) In cazul in care concedierea a fost efectuata in 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 instanța care a dispus anularea concedierii va repune partile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

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

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

SECȚIUNEA a 8-a Demisia

ART. 79

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(7) Contractul individual de munca inceteaza 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 isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

CAP. 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, in cazurile si in conditiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de munca pe durata determinata.

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

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

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

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

~~—(4) Intre aceleasi parti se pot incheia cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata succesive, dar numai in cadrul termenului prevazut la art. 82.~~

~~—Alin. (4) al art. 80 a fost introdus de pct. 41 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~—(4) Intre aceleasi parti se pot incheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata, dar numai in cadrul termenului prevazut la art. 82.~~

~~—Alin. (4) al art. 80 a fost modificat de pct. 22 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.~~

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

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

~~—(5) Contractele individuale de munca pe durata determinata incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata, anterior, sunt considerate contracte succesive.~~

~~—Alin. (5) al art. 80 a fost introdus de pct. 41 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~—(5) Contractele individuale de munca pe durata determinata, incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata, sunt considerate contracte succesive.~~

~~—Alin. (5) al art. 80 a fost modificat de pct. 22 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.~~

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

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

ART. 81

Contractul individual de munca poate fi incheiat pentru o durata determinata numai in urmatoarele cazuri:

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

~~—b) cresterea temporara a activitatii angajatorului;~~

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

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

c) desfasurarea unor activitati cu caracter sezonier;

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

~~—d¹) angajarea unei persoane aflate in cautarea unui loc de munca, care in termen de 5 ani de la data angajarii indeplineste conditiile de pensionare pentru limita de varsta;~~

~~—Litera d¹) a art. 81 a fost introdusa de pct. 42 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

d¹) angajarea unei persoane care, in termen de 5 ani de la data angajarii, indeplineste conditiile de pensionare pentru limita de varsta;

Litera d¹) a [art. 81 a fost modificata de pct. 23 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

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

Litera d²) a art. 81 a fost introdusa de pct. 42 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

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

Litera d³) a art. 81 a fost introdusa de pct. 42 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

~~—e) in alte cazuri prevazute expres de legi speciale.~~

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

~~—Litera e) a art. 81 a fost modificata de pct. 43 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

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

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

ART. 82

~~—(1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de 18 luni.~~

~~—(1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de 24 de luni.~~

~~—Alin. (1) al art. 82 a fost modificat de pct. 44 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

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

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

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

ART. 83

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

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

~~ART. 84~~

~~— (1) La expirarea contractului individual de muncă pe durată determinată, pe locul de muncă respectiv va fi angajat un salariat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.~~

~~— (1) La încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pe durată determinată succesiv, prevăzut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevăzut la art. 82 alin. (1), pe postul respectiv va fi angajat un salariat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.~~

~~— Alin. (1) al art. 84 a fost modificat de pct. 45 al art. I din ORDONANȚA DE URGENTĂ nr. 65 din 29 iunie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~— (1) La încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pe durată determinată, prevăzut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevăzut la art. 82 alin. (1), dacă pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.~~

~~— Alin. (1) al art. 84 a fost modificat de pct. 24 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.~~

~~— (2) Dispozițiile alin. (1) nu sunt aplicabile:~~

~~— a) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia;~~

~~— b) în cazul în care un nou contract individual de muncă pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional;~~

~~— c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune pentru temeiurile prevăzute la art. 81 lit. e);~~

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

~~— Litera c) a alin. (2) al art. 84 a fost modificata de pct. 16 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.~~

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

~~— Litera c¹) a alin. (2) al art. 84 a fost introdusa de pct. 17 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.~~

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

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

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 in conditii egale cu cele ale salariatilor angajati cu contract individual de munca pe perioada nedeterminata. Aceasta informare se face printr-un anunt afisat la sediul angajatorului.

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

Alin. (2) al art. 85 a fost introdus de pct. 18 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

~~— ART. 86~~

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

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 decat salariatii permanenti comparabili, numai pe motivul duratei contractului

individual de munca, cu exceptia cazurilor in care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) In sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezinta salariatul al carui contract individual de munca este incheiat pe durata nedeterminata si care desfasoara aceeaasi activitate sau una similara, in aceeaasi unitate, avandu-se in vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

~~—(3) Atunci cand nu exista un salariat permanent comparabil in aceeaasi unitate, se au in vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil. In cazul in care nu exista un contract colectiv de munca aplicabil, se au in vedere dispozitiile legislatiei in vigoare sau contractul colectiv de munca la nivel national.~~

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

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

Art. 86 a fost modificat de pct. 19 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

CAP. VII

Munca prin agent de munca temporara

~~—ART. 87~~

~~—(1) Munca prin agent de munca temporara, denumita in continuare munca temporara, este munca prestata de un salariat temporar care, din dispozitia agentului de munca temporara, presteaza munca in favoarea unui utilizator.~~

~~—(2) Salariatul temporar este persoana incadrata la un angajator agent de munca temporara, pus la dispozitie unui utilizator pe durata necesara in vederea indeplinirii unor anumite sarcini precise si cu caracter temporar.~~

~~—(3) Agentul de munca temporara este societatea comerciala autorizata de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, care pune provizoriu la dispozitie utilizatorului personal calificat si/sau necalificat pe care il angajeaza si il salarizeaza in acest scop. Conditiiile de infiintare si functionare, precum si procedura de autorizare a agentului de munca temporara se stabilesc prin hotarare a Guvernului.~~

~~—(4) Utilizatorul este angajatorul caruia agentul de munca temporara ii pune la dispozitie un salariat temporar pentru indeplinirea unor anumite sarcini precise si cu caracter temporar.~~

ART. 87

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

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

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

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

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

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

~~—ART. 88~~

~~Un utilizator poate apela la agenți de munca temporara doar pentru executarea unei sarcini precise si cu caracter temporar, denumita misiune de munca temporara, si numai in urmatoarele cazuri:~~

- ~~—a) pentru inlocuirea unui salariat al carui contract individual de munca este suspendat, pe durata suspendarii;~~
- ~~—b) pentru prestarea unor activitati cu caracter sezonier;~~
- ~~—c) pentru prestarea unor activitati specializate ori ocazionale.~~

~~ART. 88~~

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

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

~~—ART. 89~~

~~(1) Misiunea de munca temporara se stabileste pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.~~

~~(2) Durata misiunii de munca temporara poate fi prelungita o singura data pentru o perioada care, adaugata la durata initiala a misiunii, nu poate conduce la depasirea unei perioade de 18 luni.~~

~~(3) Conditiiile in care durata unei misiuni de munca temporara poate fi prelungita sunt prevazute in contractul de munca temporara sau pot face obiectul unui act aditional la acest contract.~~

ART. 89

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

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

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

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

ART. 90

(1) Agentul de munca temporara pune la dispozitie utilizatorului un salariat angajat prin contract de munca temporara, in baza unui contract de punere la dispozitie incheiat in 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, in 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 in favoarea salariatului temporar;~~

~~—g) valoarea contractului de care beneficiaza agentul de munca temporara, precum si remuneratia la care are dreptul salariatul.~~

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

a) durata misiunii;

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

c) condițiile concrete de muncă;

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

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

f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;

g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

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

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

ART. 91

(1) Salariatii temporari au acces la toate serviciile si facilitatile acordate de utilizator, in 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 in care prin contractul de punere la dispozitie dotarea este in sarcina agentului de munca temporara.

ART. 92

Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, daca urmareste sa inlocuiasca 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 incheie in scris intre agentul de munca temporara si salariatul temporar, de regula, pe durata unei misiuni.~~

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

ART. 93

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

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

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

ART. 94

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

~~(2) Intre 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 decat salariul minim brut pe tara.~~

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

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

~~—(3) Pentru fiecare 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).~~

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

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

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

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

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

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 il primeste salariatul utilizatorului, care presteaza aceeași munca sau una similara cu cea a salariatului temporar.~~

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

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

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

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

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

(5) In cazul in care in termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligatiile privind plata salariului si cele privind contributiile si impozitele au

devenit scadente si exigibile, iar agentul de munca temporara nu le executa, ele vor fi platite de utilizator, in baza solicitarii salariatului temporar.

(6) Utilizatorul care a platit sumele datorate potrivit alin. (5) se subroga, pentru sumele platite, in drepturile salariatului temporar impotriva 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 in functie de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de:~~

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

~~b) 3 zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada cuprinsa intre o luna si doua luni;~~

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

ART. 96

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

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

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

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

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

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

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

ART. 97

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

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

ART. 98

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

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

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

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

ART. 99

Agentul de munca temporara care concediaza salariatul temporar inainte de termenul prevazut in contractul de munca temporara, pentru alte motive decat cele disciplinare, are obligatia de a respecta reglementarile legale privind incetarea contractului individual de munca pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

~~—ART. 100~~

~~—Cu exceptia dispozitiilor speciale contrare, prevazute in 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 in egala masura si salariatilor temporari pe durata misiunii la acesta.~~

ART. 100

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

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

ART. 100¹

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

Art. 100¹ a fost introdus de pct. 57 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

CAP. VIII

Contractul individual de munca cu timp partial

~~—ART. 101~~

~~—(1) Angajatorul poate incadra salariați cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de norma de cel puțin două ore pe zi, 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 incheie numai in forma scrisa.~~

~~—(3) Durata saptamanala de lucru a unui salariat angajat cu contract individual de munca cu timp partial este inferioara celei a unui salariat cu norma intreaga comparabil, fara a putea fi mai mica de 10 ore.~~

~~—(4) Salariatul comparabil este salariatul cu norma intreaga al aceleiasi angajator, care presteaza aceeaasi activitate sau una similara cu cea a salariatului angajat cu contract individual de munca cu timp partial. Atunci cand nu exista un salariat comparabil se au in vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil acelui angajator sau dispozitiile legislatiei in vigoare.~~

ART. 101

Salariatul cu fractiune de norma este salariatul al carui numar de ore normale de lucru, calculate saptamanal sau ca medie lunara, este inferior numarului de ore normale de lucru al unui salariat cu norma intreaga comparabil.

Art. 101 a fost modificat de pct. 20 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

ART. 101¹

(1) Angajatorul poate incadra salariați 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 incheie numai in forma scrisa.

(3) Salariatul comparabil este salariatul cu norma intreaga 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, avandu-se in vedere si alte considerente, cum ar fi vechimea in munca si calificarea/aptitudinile profesionale.

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

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

Alin. (4) al art. 101¹ a fost modificat de pct. 58 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Art. 101¹ a fost introdus de pct. 21 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

ART. 102

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

- a) durata muncii si repartizarea programului de lucru;
- b) conditiile in 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 inlaturarii consecintelor acestora.

(2) In situatia in care intr-un contract individual de munca cu timp partial nu sunt precizate elementele prevazute la alin. (1), contractul se considera a fi incheiat pentru norma intreaga.

ART. 103

(1) Salariatul incadrat cu contract de munca cu timp partial se bucura de drepturile salariatilor cu norma intreaga, in 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) In cazul salariatului care desfasoara activitatea in temeiul unui contract individual de munca cu timp partial, stagiul de cotizare la sistemul public de asigurari sociale se stabileste proportional cu timpul efectiv lucrat conform legii.~~

Alin. (3) al art. 103 a fost abrogat de pct. 46 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

ART. 104

(1) Angajatorul este obligat ca, in masura in care este posibil, sa ia in considerare cererile salariatilor de a se transfera fie de la un loc de munca cu norma intreaga la unul cu fractiune de norma, fie de la un loc de munca cu fractiune de norma la un loc de munca cu norma intreaga sau de a-si mari programul de lucru, in cazul in 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 intreaga, pentru a facilita transferurile de la norma intreaga 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 indata sindicatului sau reprezentantilor salariatilor.

Alin. (2¹) al art. 104 a fost introdus de pct. 22 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

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

CAP. IX

Munca la domiciliu

ART. 105

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

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

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

ART. 106

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

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

ART. 107

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

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

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

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

TITLUL III

Timpul de muncă și timpul de odihnă

CAP. I

Timpul de muncă

SECȚIUNEA 1

Durata timpului de muncă

~~—ART. 108~~

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

ART. 108

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale,

conform prevederilor contractului individual de munca, contractului colectiv de munca aplicabil si/sau ale legislatiei in vigoare.

Art. 108 a fost modificat de pct. 23 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

ART. 109

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

(2) In cazul tinerilor in varsta de pana la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamana.

ART. 110

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

(2) In 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 saptamana.

~~ART. 111~~

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

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

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

~~—Alin. (2) al art. 111 a fost modificat de pct. 47 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

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

~~—Alin. (2) al art. 111 a fost modificat de pct. 25 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.~~

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

~~— Alin. (2⁴¹) al art. 111 a fost introdus de pct. 48 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~— (2⁴¹) 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.~~

~~— Alin. (2⁴¹) al art. 111 a fost modificat de pct. 26 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.~~

~~— (2⁴²) La stabilirea perioadelor de referinta prevazute la alin. (2) si (2⁴¹) nu se iau in calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.~~

~~— Alin. (2⁴²) al art. 111 a fost introdus de pct. 48 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~— (3) Prevederile alin. (1) si (2) nu se aplica tinerilor care nu au implinit varsta de 18 ani.~~

~~— (3) Prevederile alin. (1), (2) si (2⁴¹) nu se aplica tinerilor care nu au implinit varsta de 18 ani.~~

~~— Alin. (3) al art. 111 a fost modificat de pct. 49 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

ART. 111

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

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

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

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

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

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

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

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 in cadrul saptamanii de lucru de 40 de ore, precum si in cadrul saptamanii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de munca la nivelul angajatorului sau, in absenta acestuia, va fi prevazut in regulamentul intern.

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

ART. 114

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

ART. 115

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

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

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

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

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

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

ART. 116

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

SECTIUNEA a 2-a
Munca suplimentara

ART. 117

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

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

~~ART. 118~~

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

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

ART. 118

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

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

Art. 118 a fost modificat de pct. 50 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

~~ART. 119~~

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

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

ART. 119

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

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

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

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

ART. 120

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

(2) Sporul pentru munca suplimentara, acordat in conditiile prevazute la alin. (1), se stabileste prin negociere, in 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 in varsta de pana la 18 ani nu pot presta munca suplimentara.

SECTIUNEA a 3-a

Munca de noapte

ART. 122

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

(1[^]1) 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 in proportie de cel putin 30% din timpul sau lunar de lucru.

Alin. (1[^]1) al art. 122 a fost introdus de pct. 24 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

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

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

Alin. (2) al art. 122 a fost modificat de pct. 25 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

~~—(2[^]1) Durata normala a timpului de lucru, pentru salariatii de noapte a caror activitate se desfasoara in conditii speciale sau deosebite de munca, stabilite potrivit dispozitiilor legale, nu va depasi 8 ore pe parcursul oricarei perioade de 24 de ore, in care presteaza munca de noapte.~~

~~—Alin. (2[^]1) al art. 122 a fost introdus de pct. 26 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.~~

(2[^]1) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil

și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

Alin. (2¹) al art. 122 a fost modificat de pct. 63 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

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

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

—ART. 123

~~—Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.~~

—ART. 123

~~—Salariații de noapte beneficiază:~~

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

~~—b) fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.~~

~~—Art. 123 a fost modificat de pct. 27 al art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.~~

ART. 123

Salariații de noapte beneficiază:

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

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

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

ART. 124

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

(1) Salariatii care urmeaza sa desfasoare munca de noapte in conditiile art. 122 alin. (1[^]) sunt supusi unui examen medical gratuit inainte de inceperea activitatii si dupa aceea, periodic.

Alin. (1) al art. 124 a fost modificat de pct. 28 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

(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 avand legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

[ART. 125](#)

(1) Tinerii care nu au implinit varsta 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, in conditiile unor procese tehnologice si de munca determinate. Norma de munca cuprinde timpul productiv, timpul pentru intreruperi impuse de desfasurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale in cadrul programului de munca.

[ART. 127](#)

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

[ART. 128](#)

Normarea muncii se aplica tuturor categoriilor de salariatii.

~~—ART. 129~~

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

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

~~-----~~
~~— Alin. (1) al art. 129 a fost modificat de pct. 51 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~— (1⁴¹) In cazul unui dezacord cu privire la normele de munca, partile vor apela la arbitrajul unui tert ales de comun acord.~~

~~-----~~
~~— Alin. (1⁴¹) al art. 129 a fost introdus de pct. 52 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~— (2) In situatia in care normele de munca nu mai corespund conditiilor tehnice in 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 in care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.~~

ART. 129

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

~~-----~~
Art. 129 a fost modificat de pct. 66 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

CAP. II

Repausuri periodice

ART. 129⁴¹

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

~~-----~~
Art. 129⁴¹ a fost introdus de pct. 29 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

SECTIUNEA 1

Pauza de masa si repausul zilnic

ART. 130

(1) In cazurile in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

(2) Tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de o pauza de masa de cel putin 30 de minute, in cazul in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 4 ore si jumătate.

(3) Pauzele, cu exceptia dispozitiilor contrare din contractul colectiv de munca aplicabil si din regulamentul intern, nu se vor include in durata zilnica normala a timpului de munca.

ART. 131

(1) Salariatii au dreptul intre doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin exceptie, in cazul muncii in schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore intre schimburi.

ART. 131¹

(1) Munca in schimburi reprezinta orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit caruia salariatii se succed unul pe altul la acelasi post de munca, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, si care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicand pentru salariat necesitatea realizarii unei activitati in intervale orare diferite in raport cu o perioada zilnica sau saptamanala, stabilita prin contractul individual de munca.

(2) Salariat in schimburi reprezinta orice salariat al carui program de lucru se inscrie in cadrul programului de munca in schimburi.

Art. 131¹ a fost introdus de pct. 30 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

SECTIUNEA a 2-a

Repausul saptamanal

ART. 132

(1) Repausul saptamanal se acorda in doua zile consecutive, de regula sambata si duminica.

(2) In cazul in care repausul in zilele de sambata si duminica ar prejudicia interesul public sau desfasurarea normala a activitatii, repausul saptamanal poate fi acordat si in alte zile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) In situatia prevazuta la alin. (2) salariatii vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de munca sau, dupa caz, prin contractul individual de munca.

~~—(4) In situatii de exceptie zilele de repaus saptamanal sunt acordate cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 15 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca si cu acordul sindicatului sau, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.~~

(4) In situatii de exceptie zilele de repaus saptamanal sunt acordate cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca si cu acordul sindicatului sau, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.

Alin. (4) al art. 132 a fost modificat de pct. 31 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.

(5) Salariatii al caror repaus saptamanal se acorda in conditiile alin. (4) au dreptul la dublul compensatiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).

ART. 133

(1) In cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru inlaturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalatiilor sau cladirilor unitatii, repausul saptamanal poate fi suspendat pentru personalul necesar in vederea executarii acestor lucrari.

(2) Salariatii al caror repaus saptamanal a fost suspendat in conditiile alin. (1) au dreptul la dublul compensatiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).

SECTIUNEA a 3-a

Sarbatorile legale

ART. 134

~~(1) Zilele de sarbatoare legala in 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 decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.~~

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

- 1 și 2 ianuarie;

- prima și a doua zi de Paști;

- 1 mai;

- prima și a doua zi de Rusalii;

- Adormirea Maicii Domnului;

- 1 decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun;

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

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

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

ART. 135

Prin hotarare a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitatile sanitare si pentru cele de alimentatie publica, in 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 in locurile de munca in care activitatea nu poate fi intrerupta datorita caracterului procesului de productie sau specificului activitatii.

ART. 137

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

(2) In cazul in care, din motive justificate, nu se acorda zile libere, salariatii beneficiaza, pentru munca prestata in 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 in programul normal de lucru.

ART. 138

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

CAP. 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 in contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.~~

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

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

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

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

Alin. (4) al art. 140 a fost abrogat de pct. 53 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

ART. 141

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

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

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

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

ART. 142

(1) Salariatii care lucreaza in conditii grele, periculoase sau vatamatoare, nevazatorii, alte persoane cu handicap si tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de cel putin 3 zile lucratoare.

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

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

ART. 143

(1) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in 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 pana la sfarsitul 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 in care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioada care nu poate fi mai mare de 3 luni.

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

~~—(5) In cazul in care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 15 zile lucratoare de concediu neintrerupt.~~

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

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

ART. 144

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

ART. 145

~~—(1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă.~~

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

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

~~—(2) Indemnizația de concediu de odihna reprezintă media zilnică a veniturilor din luna/lunile în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.~~

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

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

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

ART. 146

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

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

ART. 147

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

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

ART. 148

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

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

SECȚIUNEA a 2-a

Concediile pentru formare profesională

ART. 149

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

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

ART. 150

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

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

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

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

ART. 151

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

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

ART. 152

~~(1) În cazul în care în cursul unui an calendaristic, pentru salariați în vârstă de până la 25 de ani, și, respectiv, în cursul a 2 ani calendaristici consecutivi, pentru~~

~~salariatii in varsta de peste 25 de ani, nu a fost asigurata participarea la o formare profesionala pe cheltuiala angajatorului, salariatul in cauza are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pana la 10 zile lucratoare.~~

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

Alin. (1) al art. 152 a fost modificat de pct. 55 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

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

(3) Perioada in 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 inaintata angajatorului in 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 in ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decat salariul.

TITLUL IV

Salarizarea

[CAP. I](#)

Dispozitii generale

[ART. 154](#)

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

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

(3) La stabilirea si la acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, 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 inaintea oricaror alte obligatii banesti ale angajatorilor.

~~[ART. 157](#)~~

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

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

ART. 157

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

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

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

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

ART. 158

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

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

CAP. II

~~—Salariul minim garantat~~

Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata

Denumirea Cap. II din Titlul IV a fost modificata de pct. 56 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

ART. 159

(1) Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata, corespunzător programului normal de munca, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și 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 calculează prin raportarea salariului de baza minim brut pe tara la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

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

(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plata un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de baza minim brut pe tara. Aceste dispoziții se aplică și în cazul

in care salariatul este prezent la lucru, in cadrul programului, dar nu poate sa isi desfasoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu exceptia grevei.

(4) Salariul de baza minim brut pe tara garantat in 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 in bani cuvenita pentru munca prestata nu poate fi mai mica decat salariul minim brut pe tara prevazut de lege.

CAP. III

Plata salariului

ART. 161

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

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

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

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

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

(4) Intarzierea 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 imputernicite de acesta.

(2) In caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate pana la data decesului sunt platite, in 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, in 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 indreptatit.

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

ART. 164

(1) Nici o retenere din salariu nu poate fi operata, in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.

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

(3) In cazul pluralitatii de creditor ai salariatului va fi respectata urmatoarea ordine:

- a) obligatiile de intretinere, 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 in fiecare luna jumatate din salariul net.

[ART. 165](#)

Acceptarea fara rezerve a unei parti din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata in astfel de situatii nu poate avea semnificatia unei renuntari din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin in 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 in totalitate sau in parte a obligatiilor privind plata salariilor se prescrie in termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

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

[CAP. IV](#)

Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale

~~[ART. 167](#)~~

~~(1) Angajatorul are obligatia de a contribui la fondul de garantare pentru plata creantelor salariale care rezulta din contractele individuale de munca, in conditiile legii.~~

~~(2) Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale asigura plata creantelor care privesc salarizarea.~~

[ART. 167](#)

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

Art. 167 a fost modificat de pct. 57 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

~~[ART. 168](#)~~

~~— La constituirea si la utilizarea fondului de garantare pentru plata creantelor salariale se vor respecta urmatoarele principii:~~

~~— a) patrimoniul institutiilor de administrare a fondurilor trebuie sa fie independent de capitalul de exploatare al unitatilor si trebuie sa fie constituit astfel incat asupra acestuia sa nu poata fi pus sechestrul in cursul procedurii in caz de insolvabilitate;~~

~~— b) angajatorii trebuie sa contribuie la finantare in masura in care aceasta nu este acoperita integral de catre autoritatile publice;~~

~~— c) obligatia de plata a institutiilor de administrare a fondurilor va exista independent de indeplinirea obligatiei de contributie la finantare.~~

Art. 168 a fost abrogat de pct. 58 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

CAP. V

Protectia drepturilor salariatilor in cazul transferului intreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia

ART. 169

(1) Salariatii beneficiaza de protectia drepturilor lor in cazul in care se produce un transfer al intreprinderii, 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 intreprinderii, 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, decurgand din transferul dreptului de proprietate.

TITLUL V

Sanatatea si securitatea in munca

CAP. I

Reguli generale

ART. 171

~~— (1) Angajatorul are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si sanatatii salariatilor.~~

Alin. (1) al art. 171 a fost abrogat de pct. 59 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

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

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

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

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

ART. 172

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

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

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

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

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

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

ART. 173

(1) In 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 in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea si punerea in 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, in special in ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, in vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii;

e) luarea in considerare a evolutiei tehnicii;

f) inlocuirea 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 in munca.

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

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

ART. 175

Angajatorul are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, in conditiile legii.

ART. 176

(1) Angajatorul are obligatia sa organizeze instruirea angajatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

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

(3) Instruirea prevazuta la alin. (2) se realizeaza obligatoriu in cazul noilor angajati, al celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere mai mare de 6 luni. In toate aceste cazuri instruirea se efectueaza inainte de inceperea efectiva a activitatii.

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

ART. 177

(1) Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel incat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.

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

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

ART. 178

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

(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.

CAP. II

Comitetul de securitate si sanatate in munca

ART. 179

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

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

ART. 180

(1) Comitetul de securitate si sanatate in munca se organizeaza la angajatorii persoane juridice la care sunt incadrati cel putin 50 de salariati.

(2) In cazul in care conditiile de munca sunt grele, vatamatoare sau periculoase, inspectorul de munca poate cere infiintarea acestor comitete si pentru angajatorii la care sunt incadrati mai putin de 50 de salariati.

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

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

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

~~ART. 181~~

~~Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului de securitate si sanatate in munca sunt reglementate prin ordin al ministrului muncii si solidaritatii sociale.~~

ART. 181

Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului de securitate si sanatate in munca sunt reglementate prin hotarare a Guvernului.

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

CAP. III

Protectia salariatilor prin servicii medicale

ART. 182

Angajatorii au obligatia sa asigure accesul salariatilor la serviciul medical de medicina a muncii.

ART. 183

(1) Serviciul medical de medicina a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociatie patronala.

(2) Durata muncii prestate de medicul de medicina a muncii se calculeaza in functie de numarul de salariati ai angajatorului, potrivit legii.

ART. 184

(1) Medicul de medicina a muncii este un salariat, atestat in profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de munca incheiat cu un angajator sau cu o asociatie patronala.

(2) Medicul de medicina a muncii este independent in exercitarea profesiei sale.

ART. 185

(1) Sarcinile principale ale medicului de medicina a muncii constau in:

- a) prevenirea accidentelor de munca si a bolilor profesionale;
- b) supravegherea efectiva a conditiilor de igiena si sanatate in munca;
- c) asigurarea controlului medical al salariatilor atat la angajarea in munca, cat si pe durata executarii contractului individual de munca.

(2) In vederea realizarii sarcinilor ce ii revin medicul de medicina a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de munca sau a felului muncii unor salariatii, determinata de starea de sanatate a acestora.

(3) Medicul de medicina a muncii este membru de drept in comitetul de securitate si sanatate in munca.

ART. 186

(1) Medicul de medicina a muncii stabileste in fiecare an un program de activitate pentru imbunatatirea mediului de munca din punct de vedere al sanatatii in munca pentru fiecare angajator.

(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator si sunt supuse avizarii comitetului de securitate si sanatate in munca.

ART. 187

Prin lege speciala vor fi reglementate atributiile specifice, modul de organizare a activitatii, organismele de control, precum si statutul profesional specific al medicilor de medicina a muncii.

TITLUL VI

Formarea profesionala

CAP. 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) dobandirea unor cunostinte avansate, a unor metode si procedee moderne, necesare pentru realizarea activitatilor profesionale;
- f) prevenirea riscului somajului;
- g) promovarea in 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 in tara si in strainatate;
- d) ucenicie organizata la locul de munca;
- e) formare individualizata;
- f) alte forme de pregatire convenite intre angajator si salariat.

~~ART. 190~~

~~Angajatorul are obligatia de a asigura salariatilor acces periodic la formarea profesionala.~~

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 salariati;
- b) cel putin o data la 3 ani, daca au sub 21 de salariati.

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

Art. 190 a fost modificat de pct. 60 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

ART. 191

~~(1) Angajatorul persoana juridica elaboreaza anual planuri de formare profesionala, cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor.~~

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

Alin. (1) al art. 191 a fost modificat de pct. 61 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

~~(2) Planul de formare profesionala face parte integranta din contractul colectiv de munca aplicabil.~~

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

Alin. (2) al art. 191 a fost modificat de pct. 61 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

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

~~—ART. 192~~

~~—Formarea profesionala individualizata se stabileste de catre angajator impreuna cu salariatul in cauza, tinand seama de criteriile avute in vedere in cadrul planului anual de formare profesionala si de conditiile de desfasurare a activitatii la locul de munca.~~

Art. 192 a fost abrogat de pct. 62 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

~~—ART. 193~~

~~—Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.~~

~~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 in 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. 193 a fost modificat de pct. 63 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

~~—ART. 194~~

~~—(1) In cazul in 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) In cazul in care, in 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 indemnizație platită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.~~

~~— (4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.~~

ART. 194

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

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

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

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

ART. 195

~~— (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile în condițiile art. 194 alin. (2) lit. b) și alin. (3) nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.~~

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

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

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

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

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al caror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească

definitiva pentru o infractiune in legatura cu munca lor, precum si in cazul in care instanta penala a pronuntat interdictia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

ART. 196

(1) In cazul in care salariatul este cel care are initiativa participarii la o forma de pregatire profesionala cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, impreuna cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulata de salariat potrivit alin. (1), in termen de 15 zile de la primirea solicitarii. Totodata angajatorul va decide cu privire la conditiile in care va permite salariatului participarea la forma de pregatire profesionala, inclusiv daca va suporta in totalitate sau in parte costul ocazionat de aceasta.

ART. 197

Salariatii care au incheiat un act aditional la contractul individual de munca cu privire la formarea profesionala pot primi in afara salariului corespunzator locului de munca si alte avantaje in natura pentru formarea profesionala.

CAP. II

Contracte speciale de formare profesionala organizata de angajator

ART. 198

Sunt considerate contracte speciale de formare profesionala contractul de calificare profesionala si contractul de adaptare profesionala.

ART. 199

(1) Contractul de calificare profesionala este cel in baza caruia salariatul se obliga sa urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobandirea unei calificari profesionale.

(2) Pot incheia contracte de calificare profesionala salariatii cu varsta minima de 16 ani impliniti, care nu au dobandit o calificare sau au dobandit o calificare ce nu le permite mentinerea locului de munca la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesionala se incheie pentru o durata cuprinsa intre 6 luni si 2 ani.

ART. 200

(1) Pot incheia contracte de calificare profesionala numai angajatorii autorizati in acest sens de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale si de Ministerul Educatiei si Cercetarii.

(2) Procedura de autorizare, precum si modul de atestare a calificarii profesionale se stabilesc prin lege speciala.

ART. 201

(1) Contractul de adaptare profesionala se incheie in vederea adaptarii salariatilor debutanti la o functie noua, la un loc de munca nou sau in cadrul unui colectiv nou.

(2) Contractul de adaptare profesionala se incheie o data cu incheierea contractului individual de munca sau, dupa caz, la debutul salariatului in functia noua, la locul de munca nou sau in colectivul nou, in conditiile legii.

ART. 202

(1) Contractul de adaptare profesionala este un contract incheiat pe durata determinata, ce nu poate fi mai mare de un an.

(2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesionala salariatul poate fi supus unei evaluari in vederea stabilirii masurii in care acesta poate face fata functiei noi, locului de munca nou sau colectivului nou in care urmeaza sa presteze munca.

ART. 203

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

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

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

(4) Exercitarea activitatii de formare profesionala se include in programul normal de lucru al formatorului.

ART. 204

(1) Formatorul are obligatia de a primi, de a ajuta, de a informa si de a indruma salariatul pe durata contractului special de formare profesionala si de a supraveghea indeplinirea atributiilor de serviciu corespunzatoare postului ocupat de salariatul in formare.

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

CAP. III

Contractul de ucenicie la locul de munca

~~ART. 205~~

~~(1) Contractul de ucenicie la locul de munca este contractul individual de munca de tip particular, in temeiul caruia:~~

~~— a) angajatorul persoana juridica sau persoana fizica se obliga ca, in afara platii unui salariu, sa asigure ucenicului formarea profesionala intr-o anumita meserie;~~

~~— b) ucenicul se obliga sa urmeze cursurile de formare profesionala si sa munceasca in subordinea angajatorului respectiv.~~

~~(2) Contractul de ucenicie la locul de munca se incheie pe o durata determinata care nu poate fi mai mare de 3 ani.~~

ART. 205

(1) Ucenicia la locul de munca se organizeaza in baza contractului de ucenicie.

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

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

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

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

Art. 205 a fost modificat de pct. 64 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

~~—ART. 206~~

~~—Contractul de ucenicie la locul de munca se incheie de catre angajatorul autorizat de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale.~~

Art. 206 a fost abrogat de pct. 65 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

~~—ART. 207~~

~~—(1) Poate fi incadrat ca ucenic orice tanar care nu detine o calificare profesionala si care, la debutul perioadei de ucenicie, nu a implinit varsta de 25 de ani.~~

~~—(2) Ucenicul beneficiaza de dispozitiile aplicabile celorlalti salariati, in masura in care ele nu sunt contrare celor specifice statutului de ucenic.~~

ART. 207

(1) Persoana incadrata in munca in baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.

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

Art. 207 a fost modificat de pct. 66 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

~~—ART. 208~~

~~—Timpul necesar ucenicului pentru participarea la activitati teoretice ce tin de pregatirea sa profesionala este inclus in programul normal de munca.~~

Art. 208 a fost abrogat de pct. 67 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

~~—ART. 209~~

~~—In cazul ucenicilor se interzic:~~

~~—a) munca prestata in conditii grele, vatamatoare sau periculoase;~~

~~—b) munca suplimentara;~~

~~—c) munca de noapte.~~

Art. 209 a fost abrogat de pct. 68 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

~~—ART. 210~~

~~—Contractul de ucenicie la locul de munca va cuprinde, in afara dispozitiilor obligatorii prevazute in contractul individual de munca, urmatoarele:~~

- ~~—a) precizarea persoanei care urmeaza sa se ocupe de pregatirea ucenicului, denumita maestru de ucenicie, si calificarea acesteia;~~
- ~~—b) durata necesara pentru obtinerea calificarii in meseria respectiva;~~
- ~~—c) avantajele in natura acordate ucenicului in vederea calificarii profesionale.~~

Art. 210 a fost abrogat de pct. 69 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

~~—ART. 211~~

~~—(1) Maistrul de ucenicie este salariat al angajatorului, atestat pentru pregatirea ucenicilor.~~

~~—(2) Maistrul de ucenicie este atestat de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale.~~

Art. 211 a fost abrogat de pct. 70 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

~~—ART. 212~~

~~—(1) Aptitudinile ucenicului de a presta meseria pentru care este pregatit prin contractul de ucenicie la locul de munca fac obiectul unei verificari finale organizate de angajator.~~

~~—(2) Salariatii a caror formare profesionala a facut obiectul unui contract de ucenicie la locul de munca nu vor putea fi obligati la suportarea cheltuielilor de formare facute de angajator.~~

Art. 212 a fost abrogat de pct. 71 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

~~—ART. 213~~

~~—Controlul activitatii de ucenicie la locul de munca, statutul ucenicului, modul de incheiere si de executare a contractului de ucenicie la locul de munca, autorizarea angajatorilor pentru incheierea contractelor de ucenicie la locul de munca, atestarea maistrului de ucenicie, verificarea finala a aptitudinilor ucenicului, precum si orice alte aspecte legate de contractul de ucenicie la locul de munca urmeaza sa fie reglementate prin lege speciala.~~

~~ART. 213~~

~~Organizarea, desfasurarea si controlul activitatii de ucenicie se reglementeaza prin lege speciala.~~

Art. 213 a fost modificat de pct. 72 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

TITLUL VII

Dialogul social

CAP. I

Dispozitii generale

ART. 214

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

~~ART. 215~~

~~Consiliul Economic si Social este institutie publica de interes national, tripartita, autonoma, constituita in scopul realizarii dialogului social la nivel national.~~

ART. 215

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

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

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

ART. 216

In cadrul ministerelor si prefecturilor functioneaza, in conditiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, intre administratia publica, syndicate si patronat.

CAP. II

Syndicatele

~~ART. 217~~

~~(1) Syndicatele sunt persoane juridice independente, fara scop patrimonial, constituite in scopul apararii si promovarii drepturilor colective si individuale, precum si a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale si sportive ale membrilor lor.~~

~~(2) Condițiile si procedura de dobandire a personalitatii juridice de catre organizatiile syndicale se reglementeaza prin lege speciala.~~

~~(3) Organizatiile syndicale 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, in conditiile legii.~~

ART. 217

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

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

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

ART. 218

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

ART. 219

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

ART. 220

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

ART. 221

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

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

~~ART. 222~~

~~La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi.~~

ART. 222

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

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

ART. 223

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

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

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

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

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

CAP. III

Reprezentantii salariatilor

ART. 224

~~—(1) La angajatorii la care sunt incadrati mai mult de 20 de salariati si daca nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate si aparate de reprezentantii lor, alesi si mandatai special in acest scop.~~

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

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

(2) Reprezentantii salariatilor sunt alesi in cadrul adunarii generale a salariatilor, cu votul a cel putin jumatate din numarul total al salariatilor.

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

ART. 225

~~—(1) Pot fi alesi ca reprezentanti ai salariatilor salariatii care au implinit varsta de 21 de ani si care au lucrat la angajator cel putin un an fara intrerupere.~~

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

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

~~—(2) Conditia vechimii prevazute la alin. (1) nu este necesara in cazul alegerii reprezentantilor salariatilor la angajatorii nou infiintati.~~

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

(3) Numarul de reprezentanti alesi ai salariatilor se stabileste de comun acord cu angajatorul, in raport cu numarul de salariati 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, in conformitate cu legislatia in 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 in 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;

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

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

ART. 227

Atributiile reprezentantilor salariatilor, modul de indeplinire a acestora, precum si durata si limitele mandatului lor se stabilesc in cadrul adunarii generale a salariatilor, in conditiile legii.

~~ART. 228~~

~~Timpul alocat reprezentantilor salariatilor in vederea indeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe luna si se considera timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzator.~~

ART. 228

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

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

~~ART. 229~~

~~Pe toata durata exercitarii mandatului reprezentantii salariatilor nu pot fi concediati pentru motive care nu tin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesionala sau pentru motive ce tin de indeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariati.~~

ART. 229

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

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

CAP. 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 salariați.~~

ART. 230

(1) Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii, sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

(2) Angajatorii se pot asocia în federații și/sau confederații ori alte structuri asociative, conform legii.

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

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

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

~~—ART. 233~~

~~—Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigura protectia legii contra oricaror forme de discriminare, conditionare, constrangere sau limitare a exercitarii functiilor lor.~~

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

~~—ART. 234~~

~~—Patronatele sunt parteneri sociali in relatiile colective de munca, participand, prin reprezentanti proprii, la negocierea si incheierea contractelor colective de munca, la tratative si acorduri cu autoritatile publice si cu sindicatele, precum si in structurile specifice dialogului social.~~

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

~~—ART. 235~~

~~—(1) Constituirea si functionarea asociatiilor patronale, precum si exercitarea drepturilor si obligatiilor acestora sunt reglementate prin lege.~~

~~—(2) Este interzisa orice interventie a autoritatilor publice de natura a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le impiedica exercitarea legala.~~

~~—(3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerinta al salariatilor sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentantii lor sau prin membrii sindicatului, dupa caz, in constituirea asociatiilor patronale sau in exercitarea drepturilor lor.~~

~~ART. 235~~

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

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

TITLUL VIII

Contractele colective de munca*)

*) NOTA C.T.C.E. S.A. Piatra-Neamț:

Conform [art. II din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011, contractele colective de muncă și actele adiționale încheiate în intervalul de la data intrării în vigoare a prezentei legi și până la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durată de valabilitate care să depășească 31 decembrie 2011. După această dată, contractele colective de muncă și actele adiționale se vor încheia pe durate stabilite prin legea specială.

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

ART. 236

(1) Contractul colectiv de munca este conventia incheiata in forma scrisa intre angajator sau organizatia patronala, de o parte, si salariatii, reprezentati prin sindicate ori in 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 in care angajatorul are incadrati mai putin de 21 de salariatii.~~

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

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

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

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

~~—ART. 237~~

~~—Partile, reprezentarea acestora si procedura de negociere si de incheiere a contractelor colective de munca sunt stabilite potrivit legii.~~

ART. 237

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

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

~~—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 incheiate 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 incheierea contractului colectiv de munca prevederile legale referitoare la drepturile salariatilor au un caracter minimal.~~

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

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

~~—ART. 240~~

~~—(1) Contractele colective de munca se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate și la nivel național.~~

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

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

~~—ART. 241~~

~~—(1) Clauzele contractelor colective de munca produc efecte după cum urmează:~~

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

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

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

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

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

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

~~—ART. 242~~

~~—Contractul colectiv de munca se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate.~~

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

~~—ART. 243~~

~~—(1) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru parti.~~

~~—(2) Neindeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de munca atrage răspunderea partilor care se fac vinovate de aceasta.~~

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

~~—ART. 244~~

~~— Clauzele contractului colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori partile convin acest lucru.~~

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

~~— ART. 245~~

~~— Contractul colectiv de munca încetează:~~

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

~~— b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului;~~

~~— c) prin acordul partilor.~~

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

~~— ART. 246~~

~~— Aplicarea contractului colectiv de munca poate fi suspendată prin acordul de voință al partilor ori în caz de forță majoră.~~

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

~~— ART. 247~~

~~— În cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu există contract colectiv de munca, se aplică contractul colectiv de munca încheiat la nivel superior.~~

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

TITLUL IX

Conflictele de munca

CAP. I

Dispoziții generale

~~— ART. 248~~

~~— (1) Conflictul de munca reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de munca.~~

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

~~— (3) Conflictele de munca ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații 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. 248

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

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

ART. 249

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

CAP. II

Greva

ART. 250

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

ART. 251

(1) Greva reprezinta incetarea voluntara si colectiva a lucrului de catre salariatii.

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

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

ART. 252

Participarea la greva, precum si organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezinta o incalcare 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 incetarea 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 in domeniul relatiilor de munca, securitatii si sanatatii in munca este supusa controlului Inspectiei Muncii, ca organism specializat al administratiei publice centrale, cu personalitate juridica, in subordinea Ministerului Muncii si Solidaritatii Sociale.

ART. 255

Inspectia Muncii are in subordine inspectorate teritoriale de munca, organizate in fiecare judet si in municipiul Bucuresti.

ART. 256

Infiintarea si organizarea Inspectiei Muncii sunt reglementate prin lege speciala.

ART. 256¹

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

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

TITLUL XI

Raspunderea juridica

CAP. I

Regulamentul intern

ART. 257

Regulamentul intern se intocmeste 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 in munca in cadrul unitatii;~~
~~b) reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare 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 in 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. 258

Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:
a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
d) procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

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

[ART. 259](#)

(1) Regulamentul intern se aduce la cunostinta salariatilor prin grija angajatorului si isi produce efectele fata de salariati din momentul incunostintarii acestora.

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

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

(4) Regulamentul intern se afiseaza la sediul angajatorului.

[ART. 260](#)

Orice modificare ce intervine in 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, in masura in care face dovada incalcarii unui drept al sau.

(2) Controlul legalitatii dispozitiilor cuprinse in regulamentul intern este de competenta instantelor judecatoresti, care pot fi sesizate in 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) Intocmirea regulamentului intern la nivelul fiecarui angajator se realizeaza in termen de 60 de zile de la data intrarii in vigoare a prezentului cod.

(2) In cazul angajatorilor infiintati dupa intrarea in vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevazut la alin. (1) incepe sa curga de la data dobandirii personalitatii juridice.

[CAP. II](#)

Raspunderea disciplinara

[ART. 263](#)

(1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, avand dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor sai ori de cate ori constata ca acestia au savarsit o abatere disciplinara.

(2) Abaterea disciplinara este o fapta in legatura cu munca si care consta intr-o actiune sau inactiune savarsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta a incalcat 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 in cazul in care salariatul savarseste o abatere disciplinara sunt:

- a) avertismentul scris;
- ~~b) suspendarea contractului individual de munca pentru o perioada ce nu poate depasi 10 zile lucratoare;~~

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

- c) retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei in 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) In cazul in care, prin statute profesionale aprobate prin lege speciala, se stabileste un alt regim sanctionator, va fi aplicat acesta.

(3) [Sanctiunea disciplinara se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.](#)

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

[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 in raport cu gravitatea abaterii disciplinare savarsite de salariat, avandu-se in vedere urmatoarele:

- a) imprejurarile in care fapta a fost savarsita;
- b) gradul de vinovatie a salariatului;
- c) consecintele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generala in 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 inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

(2) In vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat in scris de persoana imputernicita de catre angajator sa realizeze cercetarea, precizandu-se obiectul, data, ora si locul intrevederii.

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

(4) In cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanei imputernicite 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 in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.

(2) Sub sanctiunea nulitatii absolute, in decizie se cuprind in 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 incalcate de salariat;~~

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

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

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

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

e) termenul in care sanctiunea poate fi contestata;

f) instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata.

(3) Decizia de sanctionare se comunica salariatului in 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, in 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 in termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii.

CAP. III

Raspunderea patrimoniala

ART. 269

~~(1) Angajatorul este obligat, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, sa il despagubeasca pe salariat in situatia in care acesta a suferit~~

~~un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătura cu serviciul.~~

(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătura cu serviciul.

Alin. (1) al art. 269 a fost modificat de [art. I din LEGEA nr. 237 din 12 iulie 2007](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 497 din 25 iulie 2007.

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

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

~~—ART. 270~~

~~—(1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătura cu munca lor.~~

~~—(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.~~

~~ART. 270~~

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

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

(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

Art. 270 a fost modificat de pct. 97 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

ART. 271

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

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

ART. 272

(1) Salariatul care a incasat 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 in natura sau daca acestuia i s-au prestat servicii la care nu era indreptatit, este obligat sa suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor in cauza se stabileste potrivit valorii acestora de la data platii.

ART. 273

(1) Suma stabilita pentru acoperirea daunelor se retine in rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei in cauza din partea angajatorului la care este incadrata in munca.

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

ART. 274

(1) In cazul in care contractul individual de munca inceteaza inainte ca salariatul sa il fi despagubit pe angajator si cel in cauza se incadreaza 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 in acest scop de catre angajatorul pagubit.

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

ART. 275

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

CAP. IV

Raspunderea contraventionala

ART. 276

(1) Constituie contraventie si se sanctioneaza astfel urmatoarele fapte:

~~— a) nerespectarea dispozitiilor privind garantarea in plata a salariului minim brut pe tara, cu amenda de la 3.000.000 lei la 20.000.000 lei;~~

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

Litera a) a alin. (1) al [art. 276 a fost modificata de pct. 27 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

~~— b) incalcarea de catre angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amenda de la 3.000.000 lei la 10.000.000 lei;~~

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

Litera b) a alin. (1) al art. 276 a fost modificata de pct. 27 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

~~—c) impiedicarea sau obligarea, prin amenintari ori prin violente, a unui salariat sau a unui grup de salariat sa participe la greva ori sa munceasca in timpul grevei, cu amenda de la 15.000.000 lei la 30.000.000 lei;~~

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

Litera c) a alin. (1) al art. 276 a fost modificata de pct. 27 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

~~—d) primirea la munca a unei persoane pentru care nu a fost intocmit contract individual de munca ori stipularea in contractul individual de munca a unor clauze contrare dispozitiilor legale, cu amenda de la 20.000.000 lei la 50.000.000 lei;~~

~~—d) stipularea in contractul individual de munca a unor clauze contrare dispozitiilor legale, cu amenda de la 20.000.000 lei la 50.000.000 lei;~~

~~—Litera d) a alin. (1) al art. 276 a fost modificata de pct. 73 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

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

Litera d) a alin. (1) al art. 276 a fost modificata de pct. 28 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

~~—e) incadrarea in munca a minorilor cu nerespectarea conditiilor legale de varsta sau folosirea acestora pentru prestarea unor activitati cu incalcarea prevederilor legale referitoare la regimul de munca al minorilor, cu amenda de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei;~~

~~—e) primirea la munca a persoanelor fara incheierea unui contract individual de munca potrivit art. 16 alin. (1), cu amenda de la 15.000.000 lei la 20.000.000 lei pentru fiecare persoana identificata, fara a depasi valoarea cumulata de 1 miliard lei.~~

~~—Litera e) a alin. (1) al art. 276 a fost modificata de pct. 73 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~—e) primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;~~

~~— Litera e) a alin. (1) al art. 276 a fost modificată de pct. 28 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.~~

~~—e) primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 3.000 lei la 4.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;~~

~~— Litera e) a alin. (1) al art. 276 a fost modificată de articolul unic din LEGEA nr. 331 din 11 noiembrie 2009, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 779 din 13 noiembrie 2009.~~

e) primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;

Litera e) a alin. (1) al art. 276 a fost modificată de pct. 98 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

e¹) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;

Litera e¹) a alin. (1) al art. 276 a fost introdusă de pct. 99 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

~~—f) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134 și 137, cu amendă de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei;~~

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

Litera f) a alin. (1) al [art. 276 a fost modificată de pct. 29 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

~~—g) încălcarea obligației prevăzute la art. 135, cu amendă de la 100.000.000 lei la 200.000.000 lei;~~

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

Litera g) a alin. (1) al [art. 276 a fost modificată de pct. 29 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

~~— h) nerespectarea dispozitiilor privind munca suplimentara, cu amenda de la 15.000.000 lei la 30.000.000 lei;~~

~~— Litera h) a alin. (1) al art. 276 a fost introdusa de pct. 74 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~h) nerespectarea dispozitiilor privind munca suplimentara, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;~~

Litera h) a alin. (1) al art. 276 a fost modificata de pct. 30 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

~~— i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului saptamanal, cu amenda de la 15.000.000 lei la 30.000.000 lei;~~

~~— Litera i) a alin. (1) al art. 276 a fost introdusa de pct. 74 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

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

Litera i) a alin. (1) al art. 276 a fost modificata de pct. 30 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

~~— j) neacordarea indemnizatiei prevazute la art. 53 alin. (1), in cazul in care angajatorul isi intrerupe temporar activitatea cu mentinerea raporturilor de munca, cu amenda de la 15.000.000 lei la 50.000.000 lei;~~

~~— Litera j) a alin. (1) al art. 276 a fost introdusa de pct. 74 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

~~j) neacordarea indemnizatiei prevazute la art. 53 alin. (1), in cazul in care angajatorul isi intrerupe temporar activitatea cu mentinerea raporturilor de munca, cu amenda de la 1.500 lei la 5.000 lei;~~

Litera j) a alin. (1) al art. 276 a fost modificata de pct. 30 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

~~— k) incalcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amenda de la 15.000.000 lei la 30.000.000 lei.~~

~~— Litera k) a alin. (1) al art. 276 a fost introdusa de pct. 74 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.~~

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

Litera k) a alin. (1) al [art. 276 a fost modificata de pct. 30 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005.

l) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 116, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

Litera l) a alin. (1) al art. 276 a fost introdusă de pct. 100 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

Litera m) a alin. (1) al art. 276 a fost introdusă de pct. 100 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

n) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 100^{^1}, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;

Litera n) a alin. (1) al art. 276 a fost introdusă de pct. 100 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

Litera o) a alin. (1) al art. 276 a fost introdusă de pct. 100 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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

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

CAP. V

Raspunderea penala

ART. 277

Neexecutarea unei hotarari judecatoresti definitive privind plata salariilor in termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de catre partea interesata constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 3 la 6 luni sau cu amenda.

ART. 278

Neexecutarea unei hotarari judecatoresti definitive privind reintegrarea in munca a unui salariat constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amenda.

ART. 279

(1) In cazul infractiunilor prevazute la art. 277 si 278 actiunea penala se pune in miscare la plangerea persoanei vatamate.

(2) Impacarea partilor inlatura raspunderea penala.

ART. 279¹

(1) Constituie infractiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii.

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

Art. 279¹ a fost introdus de pct. 101 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

~~—ART. 280~~

~~—Nedepunerea de catre angajator, in termen de 15 zile, in conturile stabilite, a sumelor incasate de la salariați cu titlu de contributie datorata catre sistemul public de asigurari sociale, catre bugetul asigurarilor pentru somaj ori catre bugetul asigurarilor sociale de sanatate constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 3 la 6 luni sau cu amenda.~~

Art. 280 a fost abrogat de lit. b) a [art. 16 din LEGEA nr. 241 din 15 iulie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 672 din 27 iulie 2005.

ART. 280¹

(1) Incadrarea in munca a minorilor cu nerespectarea conditiilor legale de varsta sau folosirea acestora pentru prestarea unor activitati cu incalcarea prevederilor legale referitoare la regimul de munca al minorilor constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 1 la 3 ani.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 279¹ alin. (3) se sancționează primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.

Alin. (2) al art. 280¹ a fost introdus de pct. 102 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(3) Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) și la art. 279¹ alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

Alin. (3) al art. 280¹ a fost introdus de pct. 102 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279¹ alin. (3), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:

a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-a comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

Alin. (4) al art. 280¹ a fost introdus de pct. 102 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(5) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279¹ alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

a) orice remunerație restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;

c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.

Alin. (5) al art. 280¹ a fost introdus de pct. 102 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

(6) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279¹ alin. (3) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) și c).

Alin. (6) al art. 280¹ a fost introdus de pct. 102 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

Art. 280¹ a fost introdus de pct. 75 al [art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005.

TITLUL XII

Jurisdictia muncii

CAP. I

Dispozitii generale

ART. 281

Jurisdictia muncii are ca obiect solutionarea conflictelor de munca cu privire la incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractelor individuale sau, dupa caz, colective de munca prevazute de prezentul cod, precum si a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.

ART. 282

Pot fi parti in conflictele de munca:

a) salariatii, precum si orice alta persoana titulara a unui drept sau a unei obligatii in temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de munca;

b) angajatorii - persoane fizice si/sau persoane juridice -, agentii de munca temporara, utilizatorii, precum si orice alta persoana care beneficiaza de o munca desfasurata in conditiile prezentului cod;

c) syndicatele si patronatele;

d) alte persoane juridice sau fizice care au aceasta vocatie in temeiul legilor speciale sau al Codului de procedura civila.

ART. 283

(1) Cererile in vederea solutionarii unui conflict de munca pot fi formulate:

a) in termen de 30 de zile calendaristice de la data in care a fost comunicata decizia unilaterala a angajatorului referitoare la incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea contractului individual de munca;

b) in termen de 30 de zile calendaristice de la data in care s-a comunicat decizia de sanctionare disciplinara;

c) in termen de 3 ani de la data nasterii dreptului la actiune, in situatia in care obiectul conflictului individual de munca consta in plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despagubiri catre salariat, precum si in cazul raspunderii patrimoniale a salariatilor fata de angajator;

d) pe toata durata existentei contractului, in cazul in care se solicita constatarea nulitatii unui contract individual sau colectiv de munca ori a unor clauze ale acestuia;

e) in termen de 6 luni de la data nasterii dreptului la actiune, in cazul neexecutarii contractului colectiv de munca ori a unor clauze ale acestuia.

(2) In toate situatiile, altele decat cele prevazute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nasterii dreptului.

CAP. II

Competenta materiala si teritoriala

ART. 284

(1) Judecarea conflictelor de munca este de competenta instantelor stabilite conform Codului de procedura civila.

(2) Cererile referitoare la cauzele prevazute la alin. (1) se adreseaza instantei competente in a carei circumscriptie reclamantul isi are domiciliul sau resedinta ori, dupa caz, sediul.

CAP. 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 in regim de urgenta.

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

(3) Procedura de citare a partilor se considera legal indeplinita daca se realizeaza cu cel putin 24 de ore inainte de termenul de judecata.

ART. 287

Sarcina probei in conflictele de munca revine angajatorului, acesta fiind obligat sa depuna dovezile in apararea sa pana la prima zi de infatisare.

ART. 288

Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgenta, instanta fiind in drept sa decada din beneficiul probei admise partea care intarzie in mod nejustificat administrarea acesteia.

ART. 289

Hotararile pronuntate in fond sunt definitive si executorii de drept.

~~—ART. 290~~

~~—Procedura de solutionare a conflictelor de munca se reglementeaza prin lege speciala.~~

Art. 290 a fost abrogat de pct. 103 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

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 Romania, legislatia muncii va fi armonizata permanent cu normele Uniunii Europene, cu conventiile si recomandările Organizatiei Internationale a Muncii, cu normele dreptului international al muncii.

~~—ART. 293~~

~~—Romania va realiza transpunerea, pana la data aderarii la Uniunea Europeana, in legislatia nationala a dispozitiilor comunitare privind comitetul european de intreprindere in unitatile de dimensiune comunitara, pe masura aparitiei si dezvoltarii in economie a unor astfel de intreprinderi, precum si pe cele privind detasarea salariatilor in cadrul furnizarii de servicii.~~

Art. 293 a fost abrogat de pct. 104 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

~~—ART. 294~~

~~—In sensul prezentului cod, prin salariatii cu functie de conducere se intelege administratorii salariatii, 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. 294

(1) În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.

(2) Prezenta lege transpune art. 16 lit. b), art. 18 și 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, și art. 3, 4 și 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19

noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008.

Art. 294 a fost modificat de pct. 105 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

ART. 295

(1) Dispozitiile prezentului cod se intregesc cu celelalte dispozitii cuprinse in legislatia muncii si, in masura in 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 neintemeiate pe un contract individual de munca, in masura in care reglementarile speciale nu sunt complete si aplicarea lor nu este incompatibila cu specificul raporturilor de munca respective.

~~—ART. 296~~

~~—(1) Vechimea in munca stabilita pana la data de 31 decembrie 2003 se probeaza cu carnetul de munca. In cazul in care o persoana nu poseda carnet de munca, vechimea in munca se reconstituie la cerere de catre instanta judecatoreasca competenta sa solutioneze conflictele de munca, pe baza inregistrurilor sau a altor probe din care sa rezulte existenta raporturilor de munca.~~

~~—(2) Pana la data prevazuta la alin. (1) angajatorii sau, dupa caz, inspectoratele teritoriale de munca care detin carnetele de munca ale salariatilor vor elibera, in mod esalonat, carnetele respective titularilor, pe baza de proces-verbal individual de predare-primire.~~

~~—ART. 296~~

~~—(1) Vechimea in munca stabilita pana la data de 31 decembrie 2006 se probeaza cu carnetul de munca.~~

~~—(2) Dupa data abrogarii [Decretului nr. 92/1976](#) privind carnetul de munca, cu modificarile ulterioare, vechimea in munca stabilita pana la data de 31 decembrie 2006 se reconstituie, la cererea persoanei care nu poseda carnet de munca, de catre instanta judecatoreasca competenta sa solutioneze conflictele de munca, pe baza inregistrurilor 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 in mod esalonat, pana la data de 30 iunie 2007, pe baza de proces-verbal individual de predare-primire.~~

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

~~—Art. 296 a fost modificat de pct. 1 al articolului unic din [LEGEA nr. 541 din 18 decembrie 2003](#), publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 913 din 19 decembrie 2003.~~

~~—ART. 296~~

~~—(1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2008 se probează cu carnetul de muncă.~~

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

~~—(3) Angajatorii care păstrează și completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod esalonat, până la data de 30 iunie 2009, pe baza de proces-verbal individual de predare-primire.~~

~~—(4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce dețin carnetele de muncă ale salariaților le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condițiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei.~~

~~-----~~
~~—Art. 296 a fost modificat de pct. 32 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.~~

~~ART. 296~~

~~(1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.~~

~~(2) După data abrogării Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se vor soluționa potrivit dispozițiilor acestui act normativ.~~

~~(3) Angajatorii care păstrează și completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod eşalonat, până la data de 30 iunie 2011, pe bază de proces-verbal individual de predare-primire.~~

~~(4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce dețin carnetele de muncă ale salariaților le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condițiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei și egalității de șanse.~~

~~(5) Anunțul privind pierderea carnetelor de muncă emise în temeiul Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.~~

~~-----~~
~~Alin. (5) al art. 296 a fost introdus de pct. 106 al art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.~~
~~-----~~

Art. 296 a fost modificat de pct. 1 al articolului unic din [ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 148 din 4 noiembrie 2008](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 765 din 13 noiembrie 2008.

ART. 297

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

ART. 298

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

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

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

~~— orice alte dispoziții contrare.~~

Ultima liniuță de la alin. (2) al art. 298 a fost abrogată de pct. 107 al [art. I din LEGEA nr. 40 din 31 martie 2011](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011.

~~— (3) Începând cu data de 1 ianuarie 2004 se abroga dispozițiile [Decretului nr. 92/1976](#) privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976.~~

~~— (3) Începând cu data de 1 ianuarie 2007 se abroga dispozițiile [Decretului nr. 92/1976](#) privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.~~

~~-----~~
~~Alin. (3) al art. 298 a fost modificat de pct. 2 al articolului unic din LEGEA nr. 541 din 18 decembrie 2003, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 913 din 19 decembrie 2003.~~

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

~~-----~~
~~Alin. (3) al art. 298 a fost modificat de pct. 33 al art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.~~

~~(3) Pe data de 1 ianuarie 2011 se abrogă dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.~~

~~-----~~
Alin. (3) al art. 298 a fost modificat de pct. 2 al articolului unic din ORDONANȚA DE URGENTĂ nr. 148 din 4 noiembrie 2008, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 765 din 13 noiembrie 2008.

Aceasta lege a fost adoptata in temeiul prevederilor art. 113 din Constitutia Romaniei, in urma angajarii raspunderii Guvernului in fata Camerei Deputatilor si a Senatului, in sedinta comuna din data de 9 decembrie 2002.

PRESEDINTELE CAMEREI DEPUTATILOR
VALER DORNEANU

PRESEDINTELE SENATULUI
NICOLAE VACAROIU

Bucuresti, 24 ianuarie 2003.
Nr. 53.
