

Legea 53 – 2003

CODUL MUNCII

Publicata in Monitorul Oficial, nr. 72, din 5.02.2003¹
(actualizata cu modificarile realizate pana in 2007)

CUPRINS

TITLUL I - Dispoziții generale

CAPITOLUL 1 - Domeniul de aplicare

- Art. 1. - obiectul reglementării
- Art. 2. - subiectele reglementării

CAPITOLUL 2 - Principii fundamentale

- Art. 3. - libertatea muncii
- Art. 4. - interzicerea muncii forțate
- Art. 5. - egalitatea de tratament
- Art. 6. - protecția salariaților
- Art. 7. - libertatea de asociere
- Art. 8. - consensualismul, buna-credință, informarea, consultarea
- Art. 9. - libertatea muncii în străinătate

TITLUL II - Contractul individual de muncă

CAPITOLUL 1 - Încheierea contractului individual de muncă

- Art. 10. - definiția legală a contractului individual de muncă
- Art. 11. - clauze prohibite
- Art. 12. - durata contractului individual de muncă
- Art. 13. - capacitatea juridică a salariatului
- Art. 14. - capacitatea juridică a angajatorului
- Art. 15. - cauza contractului de muncă
- Art. 16. - forma contractului de muncă
- Art. 17. - informarea cu privire la clauzele contractului de muncă
- Art. 18. - informarea salariatului care va lucra în străinătate

¹ Forma prezentata este actualizata cu modificarile cuprinse in urmatoarele acte normative:

- Legea 480/12 noiembrie 2003 - M. Of. 814 - 18.XI.2003
- Legea 541/18 decembrie 2003 - M. Of. 913 - 19.XII.2003
- OUG 65/29 iunie 2005 – M. Of. nr. 576 - 05.VII.2005
- Legea 241/15 iulie 2005 - M. Of. nr. 672 - 27.VII.2005
- Legea 371/13 decembrie 2005 - M. Of. nr. 1147 - 19.XII.2005
- OUG 55/30 august 2006 - M. Of. nr. 788 - 18.IX.2006
- Legea 94/16 aprilie 2007 - M. Of. nr. 264 - 19.IV.2007
- Legea 237/12 iulie 2007 - M. Of. nr. 497 - 25.VII.2007

- Art. 19. - efectele omisiunii de informare
- Art. 20. - clauzele speciale ale contractului individual de muncă
- Art. 21. - clauza de neconcurență
- Art. 22. - prelungirea efectelor clauzei de neconcurență
- Art. 23. - limitările clauzei de neconcurență
- Art. 24. - efectele nerespectării clauzei de neconcurență
- Art. 25. - clauza de mobilitate
- Art. 26. - clauza de confidențialitate
- Art. 27. - obligativitatea avizului medical la angajare
- Art. 28. - obligativitatea avizului medical - situații speciale
- Art. 29. - verificarea aptitudinilor
- Art. 30. - concursul/examenul
- Art. 31. - perioada de probă
- Art. 32. - unicitatea perioadei de probă
- Art. 33. - limitarea perioadelor de probă
- Art. 34. - registrul general de evidență a salariaților
- Art. 35. - cumulul de funcții
- Art. 36. - angajarea străinilor și apatrizilor

CAPITOLUL 2 - Executarea contractului individual de muncă

- Art. 37. - principiul negocierii
- Art. 38. - interdicția renunțării la drepturile prevăzute de lege
- Art. 39. - principalele drepturi și obligații ale salariatului
- Art. 40. - principalele drepturi și obligații ale angajatorului

CAPITOLUL 3 - Modificarea contractului individual de muncă

- Art. 41. - modificarea contractului de muncă
- Art. 42. - modificarea unilaterală a locului de muncă
- Art. 43. - delegarea
- Art. 44. - durata delegării
- Art. 45. - detașarea
- Art. 46. - durata detașării
- Art. 47. - protecția salariatului detașat
- Art. 48. - modificarea unilaterală a locului și felului muncii

CAPITOLUL 4 - Suspendarea contractului individual de muncă

- Art. 49. - felurile și efectele suspendării
- Art. 50. - suspendarea de drept
- Art. 51. - suspendarea din inițiativa salariatului
- Art. 52. - suspendarea din inițiativa angajatorului
- Art. 53. - întreruperea activității angajatorului
- Art. 54. - suspendarea prin acordul părților

CAPITOLUL 5 - Încetarea contractului individual de muncă

- Art. 55. - felurile încetării contractului individual de muncă

SECȚIUNEA 1 - Încetarea de drept a contractului individual de muncă

- Art. 56. - cazurile încetării de drept a contractului individual de muncă
- Art. 57. - nulitatea contractului individual de muncă

SECTIUNEA 2 - Concedierea

- Art. 58. - definiția legală și felurile concedierii
- Art. 59. - interzicerea concedierii cu caracter permanent
- Art. 60. - interzicerea concedierii cu caracter temporar

SECTIUNEA 3 - Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

- Art. 61. - cazurile concedierii pentru motive subiective
- Art. 62. - decizia de concediere
- Art. 63. - cercetarea prealabilă
- Art. 64. - obligativitatea ofertei de redistribuire în muncă

SECTIUNEA 4 - Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

- Art. 65. - concedierea pentru motive obiective
- Art. 66. - felurile concedierii pentru motive obiective
- Art. 67. - drepturile salariaților concediați pentru motive obiective

SECTIUNEA 5 - Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective

- Art. 68. - definiția legală a concedierii colective
- Art. 69. - notificarea intenției de concediere colectivă
- Art. 70. - comunicarea notificării intenției de concediere colectivă către autorități
- Art. 71. - consultarea salariaților
- Art. 71¹. - notificarea concedierii colective
- Art. 71². - amânarea concedierii colective
- Art. 72. - noi angajări după concedierea colectivă

SECTIUNEA 6 - Dreptul la preaviz

- Art. 73. - preavizul de concediere
- Art. 74. - conținutul deciziei de concediere
- Art. 75. - începutul efectelor deciziei de concediere

SECTIUNEA 7 - Controlul și sancționarea concedierilor nelegale

- Art. 76. - efectele concedierii nelegale
- Art. 77. - motivarea deciziei de concediere
- Art. 78. - efectele anulării concedierii cu privire la salariat

SECTIUNEA 8 - Demisia

- Art. 79. - definiția legală, procedura și efectele demisiei

CAPITOLUL 6 - Contractul individual de muncă pe durată determinată

- Art. 80. - forma și condițiile contractului individual de muncă pe durată determinată
- Art. 81. - cazurile de încheiere a contractului individual de muncă pe durată determinată
- Art. 82. - durata și încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată
- Art. 83. - durata perioadei de probă în cazul contractului individual de muncă pe durată determinată
- Art. 84. - obligativitatea angajării pe durată nedeterminată
- Art. 85. - accesul la angajarea pe durată nedeterminată
- Art. 86. - regimul juridic comun al contractului individual de muncă pe durată determinată

CAPITOLUL 7 - Munca prin agent de muncă temporară

- Art. 87. - definiții legale: muncă, salariat, agent, utilizator
- Art. 88. - definiția legală a misiunii de muncă temporară
- Art. 89. - durata misiunii de muncă temporară
- Art. 90. - contractul de punere la dispoziție
- Art. 91. - egalitatea de tratament
- Art. 92. - cauză prohibită pentru angajarea salariatului temporar
- Art. 93. - contractul de muncă temporară
- Art. 94. - contractul de muncă temporară multi-misiune
- Art. 95. - plata salariului salariatului temporar
- Art. 96. - perioada de probă pentru salariatul temporar
- Art. 97. - protecția salariatului temporar
- Art. 98. - continuarea muncii salariatului temporar
- Art. 99. - concedierea salariatului temporar
- Art. 100. - egalitatea de tratament a salariaților temporari

CAPITOLUL 8 - Contractul individual de muncă cu timp parțial

- Art. 101. - noțiunea de salariat cu fracțiune de normă
- Art. 101¹. - definiția contractului individual de muncă cu timp parțial
- Art. 102. - clauze speciale
- Art. 103. - egalitatea de tratament
- Art. 104. - accesibilitatea muncii cu fracțiune de normă

CAPITOLUL 9 - Munca la domiciliu

- Art. 105. - definiția legală și caractere speciale
- Art. 106. - contractul de muncă la domiciliu
- Art. 107. - egalitatea de tratament

TITLUL III - Timpul de muncă și timpul de odihnă**CAPITOLUL 1 - Timpul de muncă****SECȚIUNEA 1 - Durata timpului de muncă**

- Art. 108. - definiția legală a timpului de muncă
- Art. 109. - durata normală a timpului de muncă
- Art. 110. - repartizarea timpului de muncă în timpul săptămânii
- Art. 111. - durata maximă a timpului de muncă
- Art. 112. - durata specială a timpului de muncă
- Art. 113. - programul de lucru inegal
- Art. 114. - informarea salariaților cu privire la programul de muncă
- Art. 115. - programul de lucru individualizat
- Art. 116. - evidența timpului de muncă

SECȚIUNEA 2 - Munca suplimentară

- Art. 117. - definiția legală și condițiile muncii suplimentare
- Art. 118. - limitările muncii suplimentare
- Art. 119. - compensarea muncii suplimentare prin ore libere plătite
- Art. 120. - compensarea muncii suplimentare prin acordarea unui spor la salariu
- Art. 121. - interzicerea muncii suplimentare pentru minori

SECTIUNEA 3 - Munca de noapte

Art. 122. - definiția legală și durata muncii de noapte

Art. 123. - compensarea muncii de noapte

Art. 124. - examenul medical pentru munca de noapte

Art. 125. - interzicerea muncii de noapte pentru minori, gravide și mame care alăptează

Art. 126. - definiția legală și conținutul

SECTIUNEA 4 - Norma de muncă

Art. 127. - tipuri de norme de muncă

Art. 128. - domeniul de aplicare a normelor de muncă

Art. 129. - elaborarea și reexaminarea normelor de muncă

CAPITOLUL 2 - Repausuri periodice**SECTIUNEA 1 - Pauza de masă și repausul zilnic**

Art. 129¹. - perioada de repaus

Art. 130. - pauza de masă și alte pauze

Art. 131. - repausul zilnic

Art. 131¹. - munca în schimburi

SECTIUNEA 2 - Repausul săptămânal

Art. 132. - repausul săptămânal

Art. 133. - suspendarea repausului săptămânal

SECTIUNEA 3 - Sărbătorile legale

Art. 134. - enumerarea sărbătorilor legale în care nu se lucrează

Art. 135. - programul special de lucru în zilele de sărbătoare

Art. 136. - continuitatea activității în cazuri speciale

Art. 137. - compensarea muncii în zilele de sărbătoare

Art. 138. - stabilirea altor zile libere

CAPITOLUL 3 - Concediile**SECTIUNEA 1 - Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților**

Art. 139. - intangibilitatea dreptului la concediu de odihnă

Art. 140. - durata concediului de odihnă

Art. 141. - efectuarea și compensarea concediului de odihnă

Art. 142. - concediul de odihnă suplimentar

Art. 143. - programarea concediului de odihnă

Art. 144. - regula efectuării în natură a concediului programat

Art. 145. - quantumul și plata indemnizației de concediu

Art. 146. - întreruperea concediului și rechemarea din concediu

Art. 147. - zile libere plătite

Art. 148. - concediul fără plată

SECTIUNEA 2 - Concediile pentru formare profesională

Art. 149. - tipuri de concedii pentru formare profesională

Art. 150. - acordarea concediului fără plată

Art. 151. - solicitarea și efectuarea concediului fără plată

- Art. 152. - concediul cu plată pentru formare profesională
Art. 153. - efectele cu privire la drepturile nesalariale

TITLUL IV - Salarizarea

CAPITOLUL 1 - Dispoziții generale

- Art. 154. - definiția legală a salariului și egalitatea de tratament
Art. 155. - elementele salariului
Art. 156. - privilegiul salariatului
Art. 157. - stabilirea salariilor
Art. 158. - confidențialitatea salariului

CAPITOLUL 2 - Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

- Art. 159. - stabilirea și calcularea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată
Art. 160. - domeniul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată

CAPITOLUL 3 - Plata salariului

- Art. 161. - data, modalitățile și formele plății salariului
Art. 162. - persoana către care se face plata
Art. 163. - probațiunea
Art. 164. - reținerile din salariu
Art. 165. - semnificația plății parțiale
Art. 166. - prescripția acțiunii pentru plata salariului

CAPITOLUL 4 - Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale

- Art. 167. - sediul materiei
Art. 168. - abrogat

TITLUL V - Sănătatea și securitatea în muncă

- Art. 169. - protecția salariaților
Art. 170. - informarea și consultarea salariaților

CAPITOLUL 1 - Reguli generale

- Art. 171. - obligațiile angajatorului
Art. 172. - reglementări speciale
Art. 173. - măsuri și principii
Art. 174. - organizarea de către angajator a activității de asigurare a sănătății și securității în muncă
Art. 175. - asigurarea salariaților pentru accidente de muncă și boli profesionale
Art. 176. - obligativitatea instruirii salariaților

CAPITOLUL 2 - Comitetul de securitate și sănătate în muncă

- Art. 177. - garantarea securității și sănătății salariaților
Art. 178. - controlul securității și sănătății în muncă
Art. 179. - constituire
Art. 180. - obligativitatea constituirii
Art. 181. - reglementarea comitetului de securitate și sănătate în muncă

CAPITOLUL 3 - Protecția salariaților prin servicii medicale

- Art. 182. - obligativitatea serviciului medical de medicină a muncii
- Art. 183. - organizarea serviciului de medicină a muncii
- Art. 184. - medicul de medicină a muncii
- Art. 185. - atribuțiile medicului de medicină a muncii
- Art. 186. - îmbunătățirea mediului de muncă
- Art. 187. - sediul materiei pentru serviciile de medicină a muncii

TITLUL VI - Formarea profesională**CAPITOLUL 1 - Dispoziții generale**

- Art. 188. - obiectivele formării profesionale
- Art. 189. - tipologia formării profesionale
- Art. 190. - obligativitatea programelor de formare profesională
- Art. 191. - planul de formare profesională
- Art. 192. - abrogat
- Art. 193. - reglementarea activității de formare profesională
- Art. 194. - cheltuielile cu formarea profesională și drepturile salariatului
- Art. 195. - obligațiile beneficiarilor formării profesionale
- Art. 196. - pregătirea profesională din inițiativa salariatului
- Art. 197. - avantaje în natură pentru formarea profesională

CAPITOLUL 2 - Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

- Art. 198. - tipuri de contracte de formare profesională
- Art. 199. - definiția legală și durata contractului de calificare profesională
- Art. 200. - autorizarea calificării profesionale
- Art. 201. - definiția legală a contractului de adaptare profesională
- Art. 202. - durata contractului de adaptare profesională
- Art. 203. - noțiunea de formator
- Art. 204. - atribuțiile formatorului

CAPITOLUL 3 - Contractul de ucenicie la locul de muncă

- Art. 205. - definiția legală și durata
- Art. 206. - abrogat
- Art. 207. - egalitatea de tratament
- Art. 208. - abrogat
- Art. 209. - abrogat
- Art. 210. - abrogat
- Art. 211. - abrogat
- Art. 212. - abrogat
- Art. 213. - sediul materiei pentru activitatea de ucenicie

TITLUL VII - Dialogul social**CAPITOLUL 1 - Dispoziții generale**

- Art. 214. - scopul dialogului social
- Art. 215. - Consiliul Economic și Social
- Art. 216. - Comisiile de dialog social

CAPITOLUL 2 - Sindicatele

- Art. 217. - definiția legală și sediul materiei
- Art. 218. - competențele
- Art. 219. - libertatea de asociere
- Art. 220. - libertatea sindicală
- Art. 221. - interzicerea îngrădirii libertății sindicale
- Art. 222. - reprezentarea salariaților în conflictele de drepturi
- Art. 223. - protecția liderilor sindicali

CAPITOLUL 3 - Reprezentanții salariaților

- Art. 224. - desemnarea
- Art. 225. - condițiile de eligibilitate, numărul și durata mandatului
- Art. 226. - atribuții
- Art. 227. - stabilirea atribuțiilor
- Art. 228. - timpul alocat îndeplinirii mandatului
- Art. 229. - protecția reprezentanților salariaților

CAPITOLUL 4 - Patronatul

- Art. 230. - definiția legală a patronului
- Art. 231. - definiția legală a patronatului și dreptul de asociere
- Art. 232. - atribuții
- Art. 233. - protecția liderilor patronali
- Art. 234. - rolul patronatelor
- Art. 235. - protecția asociațiilor patronale

TITLUL VIII - Contractele colective de muncă

- Art. 236. - definiția legală și obligativitatea contractului colectiv de muncă
- Art. 237. - reglementări speciale privind contractului colectiv de muncă
- Art. 238. - clauze prohibite și clauze minimale în contractului colectiv de muncă
- Art. 239. - domeniul efectelor contractului colectiv de muncă
- Art. 240. - părțile contractului colectiv de muncă
- Art. 241. - întinderea efectelor contractului colectiv de muncă
- Art. 242. - durata contractului colectiv de muncă
- Art. 243. - executarea contractului colectiv de muncă
- Art. 244. - modificarea contractului colectiv de muncă
- Art. 245. - încetarea contractului colectiv de muncă
- Art. 246. - suspendarea contractului colectiv de muncă
- Art. 247. - extinderea efectelor contractului colectiv de muncă

TITLUL IX - Conflictele de muncă**CAPITOLUL 1 - Dispoziții generale**

- Art. 248. - definiția legală
- Art. 249. - sediul materiei

CAPITOLUL 2 - Greva

- Art. 250. - scopul

- Art. 251. - definiția legală și libertatea grevei
- Art. 252. - protecția greviștilor
- Art. 253. - sediul materiei

TITLUL X - Inspecția Muncii

- Art. 254. - inspecția muncii
- Art. 255. - inspectoratele teritoriale de muncă
- Art. 256. - sediul materiei

TITLUL XI - Răspunderea juridică

CAPITOLUL 1 - Regulamentul intern

- Art. 257. - întocmirea
- Art. 258. - elemente de conținut
- Art. 259. - informarea salariaților
- Art. 260. - modificarea
- Art. 261. - controlul legalității
- Art. 262. - obligativitatea

CAPITOLUL 2 - Răspunderea disciplinară

- Art. 263. - definiția legală a răspunderii disciplinare
- Art. 264. - sancțiunile disciplinare
- Art. 265. - interzicerea amenzilor disciplinare; unicitatea sancțiunii
- Art. 266. - criterii de stabilire a sancțiunii disciplinare
- Art. 267. - cercetarea disciplinară
- Art. 268. - decizia de sancționare: termen, conținut, comunicare

CAPITOLUL 3 - Răspunderea patrimonială

- Art. 269. - răspunderea angajatorului; acțiunea în regres
- Art. 270. - răspunderea salariatului
- Art. 271. - divizibilitatea răspunderii salariaților
- Art. 272. - restituirea sumelor nedatorate și bunurilor necuvenite
- Art. 273. - reținerile din salariu
- Art. 274. - reținerile după încetarea contractului de muncă
- Art. 275. - executarea silită de drept comun

CAPITOLUL 4 - Răspunderea contravențională

- Art. 276. - contravenții: enumerare, constatare și sancționare

CAPITOLUL 5 - Răspunderea penală

- Art. 277. - neexecutarea plății salariului
- Art. 278. - neexecutarea reintegrării în muncă
- Art. 279. - punerea în mișcare a acțiunii penale și împăcarea
- Art. 280. - abrogat
- Art. 2801. - încălcarea regimului de muncă al minorilor

TITLUL XII - Jurisdicția muncii

CAPITOLUL 1 - Dispoziții generale

Art. 281. - obiectul jurisdicției muncii

Art. 282. - părțile conflictelor de muncă

Art. 283. - termenele de prescripție extinctivă

CAPITOLUL 2 - Competența materială și teritorială

Art. 284. - instanța competentă

CAPITOLUL 3 - Reguli speciale de procedură

Art. 285. - scutirea de timbraj

Art. 286. - celeritatea

Art. 287. - sarcina probei

Art. 288. - administrarea probelor

Art. 289. - forța executorie a hotărârilor

Art. 290. - sediul materiei

Art. 291. - dreptul comun

TITLUL XIII - Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 292. - armonizarea legislației muncii

Art. 293. - asimilarea reglementărilor Uniunii Europene

Art. 294. - definiția legală a salariatului cu funcție de conducere

Art. 295. - caracterul de dreptul comun al Codul muncii

Art. 296. - dispoziții tranzitorii cu privire la vechimea în muncă

Art. 297. - dispoziții tranzitorii cu privire la judecarea cauzelor

Art. 298. - intrarea în vigoare; dispoziții de abrogare

TITLUL I

Dispozitii generale

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare

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

(2) Presentul cod se aplică si raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu contin dispozitii specifice derogatorii.

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

a) cetătenilor români încadrati cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) cetătenilor români încadrati cu contract individual de muncă si care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu exceptia cazului în care legislatia statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

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

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

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

f) angajatorilor, persoane fizice si juridice;

g) organizatiilor sindicale si patronale.

CAPITOLUL II

Principii fundamentale

Art. 3. - (1) Libertatea muncii este garantată prin Constitutie. Dreptul la muncă nu poate fi îngădit.

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

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

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

Art. 4. - (1) Munca forțată este interzisă.

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

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

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligatiilor civice stabilite prin lege;

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

d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundatii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau

insecte si, în general, în toate circumstantele care pun în pericol viata sau conditiile normale de existentă ale ansamblului populatiei ori ale unei părți a acesteia.

Art. 5. - (1) În cadrul relatiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toti salariatii si angajatorii.

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

(3) Constituie discriminare directă actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoasterii, folosintei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislatia muncii.

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

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

(2) Tuturor salariatilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele si conditiile de remunerare.

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

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

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

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

TITLUL II

Contractul individual de muncă

CAPITOLUL I

Încheierea contractului individual de muncă

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

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

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

(2) Prin exceptie, contractul individual de muncă se poate încheia si pe durată determinată, în conditiile expres prevăzute de lege.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15. - Este interzisă, sub sanctiunea 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. Obligatia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată să desfășoare o activitate independentă, precum si asociatia familială au obligatia de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.

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

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

Art. 17. - (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligatia de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intentionează să le înscrie în contract sau să le modifice.

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

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupatia conform specificatiei Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de 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;

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

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

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

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

Art. 18. - (1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (2), precum și informații referitoare la:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

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

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

Art. 19. - În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 17 și 18, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

Art. 20. - (1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

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

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

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

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

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

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

Art. 22. - (1) Clauza de 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. 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. - Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) Angajatorul poate cere informatii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la fostii săi angajatori, dar numai cu privire la functiile îndeplinite si la durata angajării si numai cu încunostintarea prealabilă a celui în cauză.

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

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

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

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

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

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

(3) În cazul muncitorilor necalificati, perioada de probă are caracter exceptional si nu poate depăși 5 zile lucrătoare.

(4) Absolventii institutiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni.

(4.1) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă, la initiativa oricăreia dintre părți.

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

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

(2) Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situatia în care acesta debutează la acelasi angajator într-o nouă functie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu conditii grele, vătămătoare sau periculoase.

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

(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

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

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

(3) Registrul general de evidență a salariatilor se completează în ordinea angajării si cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariatilor, data angajării, functia/ocupatia conform specificatiei Clasificării ocupatiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă si data încetării contractului individual de muncă.

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

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

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

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

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

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

(3) Salariatii care cumulează mai multe functii sunt obligati să declare fiecărui angajator locul unde exercită functia pe care o consideră de bază.

Art. 36. - Cetățenii străini si apatrizii pot fi angajati prin contract individual de muncă în baza permisului de muncă eliberat potrivit legii.

CAPITOLUL II

Executarea contractului individual de muncă

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

Art. 38. - Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzactie prin care se urmăreste renuntarea 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 si săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;

- f) dreptul la securitate si sănătate în muncă;
 - g) dreptul la acces la formarea profesională;
 - h) dreptul la informare si consultare;
 - i) dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de muncă si a mediului de muncă;
 - j) dreptul la protectie în caz de concediere;
 - k) dreptul la negociere colectivă si individuală;
 - l) dreptul de a participa la actiuni colective;
 - m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.
- (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligatii:
- a) obligatia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atributiile ce îi revin conform fisei postului;
 - b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligatia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum si în contractul individual de muncă;
 - d) obligatia de fidelitate față de angajator în executarea atributiilor de serviciu;
 - e) obligatia de a respecta măsurile de securitate si sănătate a muncii în unitate;
 - f) obligatia de a respecta secretul de serviciu.

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

- a) să stabilească organizarea si functionarea unității;
- b) să stabilească atributiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în conditiile legii si/sau în conditiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel national, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități;
- c) să dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare si să aplice sanctiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil si regulamentul intern.

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

- a) să informeze salariatii asupra conditiilor de muncă si asupra elementelor care privesc desfășurarea relatiilor de muncă;
- b) să asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă si conditiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil si din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariatilor situatia economică si financiară a unității, cu exceptia informatiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabileste prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentantii salariatilor în privinta deciziilor susceptibile să afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f) să plătească toate contributiile si impozitele aflate în sarcina sa, precum si să rețină si să vireze contributiile si impozitele datorate de salariati, în conditiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidentă a salariatilor si să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.

CAPITOLUL III

Modificarea contractului individual de muncă

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

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

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

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

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

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

Art. 43. - Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Art. 44. - (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

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

Art. 45. - Detasarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detasare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

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

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

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

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

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

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

(3) Angajatorul care detasează are obligatia de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detasarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligatiile față de salariatul detasat.

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

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

Art. 48. - Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

CAPITOLUL IV

Suspendarea contractului individual de muncă

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

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

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

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

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

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;
- e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- g) forță majoră;
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) Abrogat.

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

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

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) ca sancțiune disciplinară;
- c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția 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;
- e) pe durata detașării.

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

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

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

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

CAPITOLUL V

Încetarea contractului individual de muncă

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

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

SECȚIUNEA 1

Încetarea de drept a contractului individual de muncă

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

- a) la data decesului salariatului;

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

c) Abrogat;

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

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 rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

g) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

k) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

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

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

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

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

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

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

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

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 salariatilor:

- 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 salariatilor nu poate fi dispusă:

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

SECȚIUNEA a 3-a

Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Art. 61. - Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- 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.

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.

(2) Decizia se emite în scris si, sub sanctiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt si în drept si să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată si 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 si în termenele stabilite de prezentul cod.

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

Art. 64. - (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) si d), precum si în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. f), angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

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

SECȚIUNEA a 4-a

Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului

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

(2) Desfiintarea locului de muncă trebuie să fie efectivă si să aibă o cauză reală si serioasă.

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

Art. 67. - Salariatii concediați pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a somajului si pot beneficia de compensatii în condițiile prevăzute de lege si de contractul colectiv de muncă aplicabil.

SECTIUNEA a 5-a**Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariatilor si procedura concedierilor colective**

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

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrati mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrati cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrati cel puțin 300 de salariați.

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

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

- a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;
- b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

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

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

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

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

Art. 70. - Angajatorul are obligatia să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentantilor salariaților.

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

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

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

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

(3) Angajatorul are obligatia să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentantilor salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de muncă.

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

(5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

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

Art. 71². - (1) În perioada prevăzută la art. 71¹ alin. 1, agentia teritorială de ocupare a fortei de muncă trebuie să caute solutii la problemele ridicate de concedierile colective preconizate si să le comunice în timp util angajatorului si sindicatului ori, după caz, reprezentantilor salariaților.

(2) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agentiei teritoriale de ocupare a fortei de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi solutionate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 71¹ alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

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

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

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

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

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își 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.

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.

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

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

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

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.

(2) Abrogat.

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

SECȚIUNEA a 7-a

Controlul și sancționarea concedierilor nelegale

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

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

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

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

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 dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL VI

Contractul individual de muncă pe durată determinată

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

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

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului initial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82 și de cel mult două ori consecutiv.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82.

(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.

Art. 81. - Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

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

b) creșterea temporară a activității angajatorului;

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

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

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

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

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

Art. 82. - (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 24 de luni.

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

Art. 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 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.

(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 datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale;

c1) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură, pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe;

d) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau din inițiativa angajatorului, pentru o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului.

Art. 85. - (1) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste

locuri de muncă în conditii egale cu cele ale salariatilor angajati cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunt afisat la sediul angajatorului.

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

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

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

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

CAPITOLUL VII

Munca prin agent de muncă temporară

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 90. - (1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziție utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.

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

- a) motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar;
- b) termenul misiunii și, dacă este cazul, posibilitatea modificării termenului misiunii;
- c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
- d) condițiile concrete de muncă;
- e) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
- f) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;
- g) valoarea contractului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 100. - Cu exceptia dispozitiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozitiile legale si prevederile contractelor colective de muncă aplicabile salariatilor angajati cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură si salariatilor temporari pe durata misiunii la acesta.

CAPITOLUL VIII

Contractul individual de muncă cu timp partial

Art. 101. - Salariatul cu fractiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.

Art. 101¹. - (1) Angajatorul poate încadra salariați cu fractiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp partial.

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

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

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

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

a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
b) conditiile în care se poate modifica programul de lucru;
c) interdictia de a efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

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

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

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

(3) Abrogat.

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

(2) Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la aparitia unor locuri de muncă cu fractiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă

întreagă la fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

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

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

CAPITOLUL IX

Munca la domiciliu

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

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

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

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

- a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său 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.

TITLUL III

Timpul de muncă și timpul de odihnă

CAPITOLUL I

Timpul de muncă

SECȚIUNEA 1

Durata timpului de muncă

Art. 108. - Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

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

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

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

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

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

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(2.1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură de activitate aplicabil, perioade de referință mai mari de 3 luni, dar care să nu depășească 12 luni.

(2.2) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) și (2.1) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(3) Prevederile alin. (1), (2) și (2.1) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 116. - Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de muncă prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii această evidentă ori de câte ori este solicitat.

SECTIUNEA a 2-a **Munca suplimentară**

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

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu exceptia cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecintelor unui accident.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(11) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proportie de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

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

(2.1) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă, stabilite potrivit dispozițiilor legale, nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, în care prestează muncă de noapte.

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

Art. 123. - Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 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. 124. - (1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 122 alin. (11) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

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

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

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

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

SECȚIUNEA a 4-a

Norma de muncă

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL II

Repausuri periodice

SECȚIUNEA 1

Pauza de masă și repausul zilnic

Art. 129¹. - Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

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

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

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

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

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

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

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

SECȚIUNEA a 2-a

Repausul săptămânal

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

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

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

(4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea

inspectoratului teritorial de muncă si cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentantilor salariatilor.

(5) Salariatii al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensatiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).

Art. 133. - (1) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalatiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(2) Salariatii al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (1) au dreptul la dublul compensatiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).

SECȚIUNEA a 3-a

Sărbătorile legale

Art. 134. - (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 si 2 ianuarie;
- prima si a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 decembrie;
- prima si a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL III

Concediile

SECȚIUNEA 1

Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților

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

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

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

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

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

(4) Abrogat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă 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 odihnă.

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

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

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

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

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 acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

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

Art. 151. - (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin 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 fractionat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

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

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

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

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

TITLUL IV

Salarizarea

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) În scopul promovării intereselor si apărării drepturilor salariatilor, confidentialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentantilor salariatilor, în strictă legătură cu interesele acestora si în relatia lor directă cu angajatorul.

CAPITOLUL II

Salariul de bază minim brut pe tară garantat în plată

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

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

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

(4) Salariul de bază minim brut pe tară garantat în plată este adus la cunostință salariatilor prin grija angajatorului.

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

CAPITOLUL III

Plata salariului

Art. 161. - (1) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

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

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

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

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

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

Art. 163. - (1) Plata salariului se dovedeste prin semnarea statelor de plată, precum si prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptătit.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL IV

Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale

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

Art. 168. - Abrogat.

CAPITOLUL V

Protectia drepturilor salariatilor în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia

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

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

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

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

TITLUL V

Sănătatea și securitatea în muncă

CAPITOLUL I

Reguli generale

Art. 171. - (1) Abrogat.

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

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

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

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

Art. 172. - (1) Dispozițiile prezentului titlu se completează cu dispozițiile legii speciale, ale contractelor colective de muncă aplicabile, precum și cu normele și normativele de protecție a muncii.

(2) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

Art. 173. - (1) În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării,

cu precădere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunostință salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 174. - (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății si securității în muncă.

(2) În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea si sănătatea în muncă.

(3) În elaborarea măsurilor de securitate si sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, precum si cu comitetul de securitate si sănătate în muncă.

Art. 175. - Angajatorul are obligatia să asigure totii salariații pentru risc de accidente de muncă si boli profesionale, în condițiile legii.

Art. 176. - (1) Angajatorul are obligatia să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității si sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate si sănătate în muncă si cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

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

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

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

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor si substantelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății si securității salariaților.

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

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

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

CAPITOLUL II

Comitetul de securitate si sănătate în muncă

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

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

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

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

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

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

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

Art. 181. - Componenta, atribuțiile specifice si funcționarea comitetului de securitate si sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului.

CAPITOLUL III

Protecția salariaților prin servicii medicale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITLUL VI

Formarea profesională

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 188. - (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
 - b) obținerea unei calificări profesionale;
 - c) actualizarea cunostintelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
 - d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
 - e) dobândirea unor cunostințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
 - f) prevenirea riscului somajului;
 - g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesională și evaluarea cunostintelor se fac pe baza standardelor ocupationale.

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

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

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

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

b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

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

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

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

Art. 192. - Abrogat.

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

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

Art. 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) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită 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 stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 195. - (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul 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.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în

legătură cu obligatiile 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 căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

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

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

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

CAPITOLUL II

Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL III

Contractul de ucenicie la locul de muncă

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

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

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

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

(3) Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe durată determinată.

Art. 206. - Abrogat.

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

(2) Ucenicul beneficiază de dispozițiile aplicabile celorlalti salariați, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.

Art. 208. - Abrogat.

Art. 209. - Abrogat.

Art. 210. - Abrogat.

Art. 211. - Abrogat.

Art. 212. - Abrogat.

Art. 213. - Organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie se reglementează prin lege specială.

TITLUL VII

Dialogul social

CAPITOLUL I

Dispozitii generale

Art. 214. - Pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent între partenerii sociali.

Art. 215. - Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național.

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

CAPITOLUL II

Sindicatele

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

(2) Condițiile și procedura de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale se reglementează prin lege specială.

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

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

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

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

Art. 221. - (1) Este interzisă orice interventie 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 acestia în cadrul conflictelor de drepturi.

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

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

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

CAPITOLUL III

Reprezentanții salariaților

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

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

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

Art. 227. - Atributiile reprezentantilor salariatilor, modul de îndeplinire a acestora, precum si durata si limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariatilor, în conditiile legii.

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

Art. 229. - Pe toată durata exercitării mandatului reprezentantii salariatilor nu pot fi concediați pentru motive care nu tin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce tin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariati.

CAPITOLUL IV

Patronatul

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

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

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

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

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

Art. 233. - Membriilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protectia legii contra oricăror forme de discriminare, conditionare, constrângere sau limitare a exercitării functiilor lor.

Art. 234. - Patronatele sunt parteneri sociali în relatiile colective de muncă, participând, prin reprezentanti proprii, la negocierea si încheierea contractelor colective de muncă, la tratative si acorduri cu autoritățile publice si cu syndicatele, precum si în structurile specifice dialogului social.

Art. 235. - (1) Constituirea si functionarea asociatiilor patronale, precum si exercitarea drepturilor si obligatiilor acestora sunt reglementate prin lege.

(2) Este interzisă orice interventie a autorităților publice de natură a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea legală.

(3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al salariatilor sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentantii lor sau prin membrii sindicatului, după caz, în constituirea asociatiilor patronale sau în exercitarea drepturilor lor.

TITLUL VIII

Contractele colective de muncă

Art. 236. - (1) Contractul colectiv de muncă este conventia încheiată în formă scrisă între angajator sau organizatia patronală, de o parte, si salariați, reprezentati prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind conditiile de muncă, salarizarea, precum si alte drepturi si obligatii ce decurg din raporturile de muncă.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 239. - Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toti salariatii, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizatie sindicală.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 245. - Contractul colectiv de muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului;
- c) prin acordul părților.

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

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

TITLUL IX

Conflictele de muncă

CAPITOLUL I

Dispozitii generale

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

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

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

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

CAPITOLUL II

Greva

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

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

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

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

Art. 252. - Participarea la grevă, precum si organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligatiilor salariatilor si nu pot avea drept consecință sanctionarea disciplinară a salariatilor grevisti sau a organizatorilor grevei.

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

TITLUL X

Inspectia Muncii

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

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

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

TITLUL XI

Răspunderea juridică

CAPITOLUL I

Regulamentul intern

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

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

- a) reguli privind protectia, igiena si securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării si al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile si obligatiile angajatorului si al salariatilor;
- d) procedura de solutionare a cererilor sau reclamatiiilor individuale ale salariatilor;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale specifice.

Art. 259. - (1) Regulamentul intern se aduce la cunostință salariatilor prin grija angajatorului si își produce efectele față de salariați din momentul încunostințării acestora.

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

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

(4) Regulamentul intern se afisează la sediul angajatorului.

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

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

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

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

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

CAPITOLUL II

Răspunderea disciplinară

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL III

Răspunderea patrimonială

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

(2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instantelor 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) Salariatii răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL IV

Răspunderea contravențională

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

a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;

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

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

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

e) primirea la muncă 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;

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL V

Răspunderea penală

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

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

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

(2) Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

Art. 280. - Abrogat.

Art. 280¹. - Încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale

referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infractiune si se pedepseste cu închisoare de la 1 la 3 ani.

TITLUL XII

Jurisdictia muncii

CAPITOLUL I

Dispozitii generale

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

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

- a) salariatii, precum si orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligatii în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;
- b) angajatorii - persoane fizice si/sau persoane juridice-, agentii de muncă temporară, utilizatorii, precum si orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în conditiile prezentului cod;
- c) syndicatele si patronatele;
- d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocatie în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

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

- a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
 - b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sanctionare disciplinară;
 - c) în termen de 3 ani de la data nasterii dreptului la actiune, în situatia în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum si în cazul răspunderii patrimoniale a salariatilor față de angajator;
 - d) pe toată durata existentei contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;
 - e) în termen de 6 luni de la data nasterii dreptului la actiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.
- (2) În toate situatiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nasterii dreptului.

CAPITOLUL II

Competenta materială si teritorială

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

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

CAPITOLUL III

Reguli speciale de procedură

Art. 285. - Cauzele prevăzute la art. 281 sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar.

Art. 286. - (1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.

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

(3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.

Art. 287. - Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

Art. 288. - Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acestora.

Art. 289. - Hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.

Art. 290. - Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se reglementează prin lege specială.

Art. 291. - Dispozițiile prezentului titlu se completează cu prevederile Codului de procedură civilă.

TITLUL XIII

Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 292. - Potrivit obligațiilor internaționale asumate de România, legislația muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, cu normele dreptului internațional al muncii.

Art. 293. - România va realiza transpunerea, până la data aderării la Uniunea Europeană, în legislația națională a dispozițiilor comunitare privind comitetul european de întreprindere în unitățile de dimensiune comunitară, pe măsura apariției și dezvoltării în economie a unor astfel de întreprinderi, precum și pe cele privind detasarea salariaților în cadrul furnizării de servicii.

Art. 294. - În sensul prezentului cod, prin salariați cu funcție de conducere se înțelege administratorii-salariați, inclusiv președintele consiliului de administrație dacă este și salariat, directorii generali și directorii, directorii generali adjuncți și directorii adjuncți, șefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri -, precum și asimilații lor stabiliți potrivit legii sau prin contractele colective de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern.

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

(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun si acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete si aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

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

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

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

(4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce detin carnetele de muncă ale salariatilor le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condițiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale si familiei.

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

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

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

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

- Legea nr. 1/1970 - Legea organizării si disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările si 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 salariatilor 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 si completările ulterioare;

- Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă si alte concedii ale salariatilor, 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 si completările ulterioare;

- art. 34 si 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 dispozitii contrare.

(3) Pe data de 1 ianuarie 2009 se abrogă dispozitiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.