

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

CODUL MUNCII

(actualizată până la data de 18 septembrie 2006*)

EMITENT: PARLAMENTUL

*) Textul inițial a fost publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 72 din 5 februarie 2003. Aceasta este forma actualizată de S.C. "Centrul Teritorial de Calcul Electronic" S.A. Piatra Neamt până la data de 18 septembrie 2006, cu modificările și completările aduse de: LEGEA nr. 480 din 12 noiembrie 2003; LEGEA nr. 541 din 18 decembrie 2003; ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005; LEGEA nr. 241 din 15 iulie 2005; LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005; ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006.

Parlamentul României adopta prezenta lege.

TITLUL I

Dispoziții generale

CAP. I

Domeniul de aplicare

ART. 1

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

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

ART. 2

Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplica:

- a) cetățenilor romani încadrați cu contract individual de munca, care prestează munca în România;
- b) cetățenilor romani încadrați cu contract individual de munca și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator roman, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se executa contractul individual de munca este mai favorabilă;
- c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de munca, care prestează munca pentru un angajator roman pe teritoriul României;
- d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de munca pe teritoriul României, în condițiile legii;
- e) ucenicilor care prestează munca în baza unui contract de ucenicie la locul de munca;
- f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;
- g) organizațiilor sindicale și patronale.

CAP. II**Principii fundamentale**

ART. 3

(1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la munca nu poate fi îngrădit.

(2) Orice persoana este libera în alegerea locului de munca și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.

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

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

ART. 4

(1) Munca forțată este interzisă.

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

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

- a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;
- b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;
- c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;
- d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

ART. 5

(1) În cadrul relațiilor de munca funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

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

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

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

ART. 6

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

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter

personal, precum și 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 și condițiile de remunerare.

ART. 7

Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

ART. 8

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

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

ART. 9

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

TITLUL II

Contractul individual de muncă

CAP. I

Încheierea contractului individual de muncă

ART. 10

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

ART. 11

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

ART. 12

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

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

ART. 13

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

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

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

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

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

ART. 14

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

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

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

ART. 15

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

ART. 16

(1) Contractul individual de munca se încheie în baza consimțământului părților, în forma scrisă, în limba romana. Obligația de încheiere a contractului individual de munca în forma scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoana juridică, persoana fizica autorizata sa desfășoare o activitate independenta, precum și asociația familială au obligația de a încheia, în forma scrisă, contractul individual de munca anterior începerii raporturilor de munca.

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

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

ART. 17

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

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

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de munca sau, în lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează sa isi producă efectele;
- g) în cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporară, durata acestora;
- h) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

j) salariul pe baza, 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/saptamana;

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

m) durata perioadei de proba.

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

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

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

(5) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de munca, 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 munca 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 natura 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.

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

(2) Dispozițiile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condițiile specifice de munca 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 afară de clauzele esențiale prevăzute la art. 17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de munca și alte clauze specifice.

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

- 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 munca sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauza de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se afla în concurență cu cea prestată la angajatorul sau, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obliga să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de munca sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de 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 natura 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 munca sau, în cazul în care durata contractului individual de munca a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.

(4) Indemnizația de 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 munca.

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

ART. 23

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

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial pentru munca 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 munca stabilesc ca, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc

stabil de munca. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natura.

ART. 26

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

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

ART. 27

(1) O persoană poate fi angajată în munca 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 munca.

(3) În situația în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de munca, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de munca, 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 munca având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații;

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

c) la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de munca 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 munca.

ART. 29

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

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

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

(4) Angajatorul poate cere informații în legătura cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

ART. 30

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

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

(1).

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

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

ART. 31

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

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

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

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

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

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

ART. 32

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

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

(3) Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de munca cu privire la perioada de proba, 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 proba constituie vechime în munca.

ART. 33

Angajarea succesiva a mai mult de trei persoane pe perioade de proba pentru același post este interzisă.

ART. 34

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

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

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

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

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

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

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

ART. 35

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

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

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

ART. 36

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

CAP. II

Executarea contractului individual de muncă

ART. 37

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

ART. 38

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

ART. 39

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

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

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

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

ART. 40

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

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

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de munca și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de munca;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de munca și condițiile corespunzătoare de munca;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil și din contractele individuale de munca;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității.

Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de munca aplicabil;

e) sa se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) sa plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și sa retina și sa vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

g) sa înființeze registrul general de evidența a salariaților și sa opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;

i) sa asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

CAP. III

Modificarea contractului individual de munca

ART. 41

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condițiile de munca;

e) salariul;

f) timpul de munca și timpul de odihnă.

ART. 42

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

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

ART. 43

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

ART. 44

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

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

ART. 45

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

ART. 46

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

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

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

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

ART. 47

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

(2) Pe durata detașării 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 detașat.

(3) Angajatorul care detaseaza are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detasarea sa isi îndeplinească integral și la timp toate obligațiile fata de salariatul detașat.

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detasarea nu isi îndeplinește integral și la timp toate obligațiile fata de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detasarea.

(5) În cazul în care exista divergenta între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu isi îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (1) și (2), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul sau de munca de la angajatorul care l-a detașat, de a se indrepta impotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

ART. 48

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

CAP. IV

Suspendarea contractului individual de munca

ART. 49

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

(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natura salariala de către angajator.

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

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

ART. 50

Contractul individual de munca se suspenda de drept în următoarele situații:

a) concediu de maternitate;

- b) concediu pentru incapacitate temporară de munca;
- c) carantina;
- 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) forta majoră;
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedura penală;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

ART. 51

Contractul individual de munca 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 intercurente, 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 greva;
- g) abrogată.

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

ART. 52

(1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

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

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

ART. 53

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

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

ART. 54

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

CAP. V

Încetarea contractului individual de munca

ART. 55

Contractul individual de munca poate înceta astfel:

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

SECȚIUNEA 1

Încetarea de drept a contractului individual de munca

ART. 56

Contractul individual de munca încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) abrogată;
- d) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limita 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 munca, 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 neintemeiate, 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 atestarilor 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 munca 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 munca atrage nulitatea acestuia.

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

(3) Nulitatea contractului individual de munca 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 munca aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de munca nul 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 pronunța de către instanța judecătorească.

SECȚIUNEA a 2-a

Concedierea

ART. 58

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

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

ART. 59

Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

ART. 60

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantina;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârsta 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 vârsta 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 aplica 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 grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

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

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicală, se constata inaptitudinea fizica și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de munca ocupat;

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

e) în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de varsta 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 și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie sa fie motivată în fapt și în drept și sa cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contesta.

ART. 63

(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și 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 munca aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramura de activitate sau de grup de unități, precum și prin regulamentul intern.

ART. 64

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

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de munca în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale

și/sau, după caz, capacității de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.

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

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

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

SECȚIUNEA a 4-a

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

ART. 65

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de munca determinată de desființarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătura cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de munca trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

ART. 66

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

ART. 67

Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a somajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de munca aplicabil.

SECȚIUNEA a 5-a

Concedierea colectivă.

Informarea, consultarea salariaților și 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 țin de persoana salariatului, a unui număr de:

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

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

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați 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 munca din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătura cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

ART. 69

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

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

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

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

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

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

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

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

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

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

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

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

ART. 71

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

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

ART. 71¹

(1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 69 și 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are

obligatia de a notifica în scris inspectoratul teritorial de munca și agenția teritorială de ocupare a forței de munca, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

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

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

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

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

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

ART. 71²

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

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

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

ART. 72

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

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

(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 munca oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifesta în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de munca 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) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d), care se afla în perioada de proba.

(3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de munca 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 comunica salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determina concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritati, conform art. 70 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de munca disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de munca 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 munca angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

ART. 78

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

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

SECȚIUNEA a 8-a

Demisia

ART. 79

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

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

(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 ocupa 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.

CAP. VI

Contractul individual de muncă pe durata 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 durata determinată.

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

(3) Contractul individual de muncă pe durata determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, 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 durata determinată, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82.

(5) Contractele individuale de muncă pe durata determinată, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durata 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 sau de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participa la greva;
- b) creșterea temporară a activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

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

d^1) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limita de varsta;

d^2) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

d^3) 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 munca încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramura.

ART. 82

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

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

ART. 83

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

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

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

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

ART. 84

(1) La încetarea celui de-al treilea contract individual de munca pe durata 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 munca pe durata nedeterminată.

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

a) în cazul în care contractul individual de munca pe durata 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 munca pe durata determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional;

c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de munca pe durata determinată se impune datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale;

c^1) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de munca pe durata determinată se impune datorită unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de munca 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 munca pe durata 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 munca pe durata determinată despre locurile de munca vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de munca în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de munca pe perioada nedeterminată. Aceasta informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

(2) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

ART. 86

(1) Referitor la condițiile de angajare și de munca, salariații cu contract individual de munca pe durata determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de munca, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

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

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

CAP. VII

Munca prin agent de munca temporară

ART. 87

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

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

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

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

ART. 88

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

- a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de munca 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 munca temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.

(2) Durata misiunii de munca 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 munca temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de munca temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.

ART. 90

(1) Agentul de munca temporară pune la dispoziție utilizatorului un salariat angajat prin contract de munca temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în forma 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 munca;
- e) echipamentele individuale de protecție și de munca 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 munca 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 munca, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de munca temporară.

ART. 92

Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmărește să înlocuiască astfel un salariat al sau al cărui contract de munca este suspendat ca urmare a participării la greva.

ART. 93

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

(2) În contractul de munca temporară se precizează, în afară 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 munca temporară se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 89 alin. (2).

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

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

(4) Contractul de munca 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 munca 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 munca 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 munca 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 subroga, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de munca temporară.

ART. 96

Prin contractul de munca temporară se poate stabili o perioadă de proba pentru realizarea misiunii, a carei durată este fixată în funcție de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de:

- a) doua zile lucrătoare, în cazul în care contractul de munca temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;
- b) 3 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de munca temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și doua luni;
- c) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de munca temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de doua 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 munca temporară orice accident de muncă sau îmbolnavire profesională de care a luat cunoștința și a carei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de munca 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 continua sa beneficieze de munca salariatului temporar fără a încheia cu acesta un contract individual de munca sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziție, se considera ca între acel salariat temporar și utilizator a intervenit un contract individual de munca pe durata nedeterminată.

ART. 99

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

ART. 100

Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale și prevederile contractelor colective de munca aplicabile salariaților angajați cu contract individual de munca pe durata nedeterminată la utilizator se aplica în egala măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.

CAP. VIII

Contractul individual de munca cu timp parțial

ART. 101

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

ART. 101¹

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

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

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

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

ART. 102

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

a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forta majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturării consecințelor acestora.

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

ART. 103

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

(2) Drepturile salariale se acorda proporțional 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 salariaților de a se transfera fie de la un loc de munca cu norma întreaga la unul cu fracțiune de norma, fie de la un loc de munca cu fracțiune de norma la un loc de munca cu norma întreaga sau de a-și mari programul de lucru, în cazul în care apare aceasta oportunitate.

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

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

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

CAP. IX

Munca la domiciliu

ART. 105

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

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

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

ART. 106

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

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

ART. 107

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

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

TITLUL III

Timpul de munca și timpul de odihna

CAP. I

Timpul de munca

SECȚIUNEA 1

Durata timpului de munca

ART. 108

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

ART. 109

(1) Pentru salariații angajați cu norma întreaga durata normală a timpului de munca este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămâna.

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

ART. 110

(1) Repartizarea timpului de munca în cadrul săptămânii este, de regula, 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 munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe săptămâna.

ART. 111

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

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

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

(2²) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) și (2¹) nu se iau în calcul durata concediului de odihna anual și situațiile de suspendare a contractului individual de munca.

(3) Prevederile alin. (1), (2) și (2¹) 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 munca mai mică sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnică a timpului de munca 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 munca la

nivelul angajatorului sau, în absenta acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.

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

ART. 114

Programul de munca și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunostinta salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

ART. 115

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

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

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

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

ART. 116

Angajatorul are obligația de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii aceasta evidenta ori de câte ori este solicitat.

SECȚIUNEA a 2-a **Munca suplimentară**

ART. 117

(1) Munca prestată în afară duratei normale a timpului de munca săptămânal, prevăzută la art. 109, este considerată munca suplimentară.

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

ART. 118

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

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

ART. 119

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

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

ART. 120

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

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului

colectiv de munca sau, după caz, al contractului individual de munca, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de baza.

ART. 121

Ținerii în varsta de pana la 18 ani nu pot presta munca suplimentară.

SECȚIUNEA a 3-a

Munca de noapte

ART. 122

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

(1¹) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

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

b) salariatul care efectuează munca de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul sau 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.

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

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

ART. 123

Salariații de noapte beneficiază:

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

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

ART. 124

(1) Salariații care urmează să desfășoare munca 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 munca de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătura cu aceasta vor fi trecuți la o munca de zi pentru care sunt apti.

ART. 125

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

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

SECȚIUNEA a 4-a

Norma de munca

ART. 126

Norma de munca exprima cantitatea de munca 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 munca determinate. Norma de munca cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de munca.

ART. 127

Norma de munca se exprima, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub forma de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sfera de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.

ART. 128

Normarea muncii se aplica tuturor categoriilor de salariați.

ART. 129

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

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

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

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

CAP. II**Repausuri periodice**ART. 129¹

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

SECȚIUNEA 1**Pauza de masa și repausul zilnic**

ART. 130

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

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

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

ART. 131

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

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

ART. 131¹

(1) Munca în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de munca, 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 munca.

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

SECȚIUNEA a 2-a
Repausul săptămânal

ART. 132

(1) Repausul săptămânal se acorda în doua zile consecutive, de regula sambata și duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sambata și duminica ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de munca 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 munca sau, după caz, prin contractul individual de munca.

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

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

ART. 133

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

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

SECȚIUNEA a 3-a
Sărbătorile legale

ART. 134

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

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

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

ART. 135

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

ART. 136

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

ART. 137

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

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acorda zile libere, salariații 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 și alte zile libere.

CAP. III

Concediile

SECȚIUNEA 1

Concediul de odihna anual și alte concedii ale salariaților

ART. 139

(1) Dreptul la concediu de odihna anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

ART. 140

(1) Durata minimă a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihna anual se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă și se acorda 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 odihna anual.

(4) Abrogat.

ART. 141

(1) Concediul de odihna 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 odihna la care aveau dreptul.

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

ART. 142

Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevazatorii, alte persoane cu handicap și ținerii în varsta de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihna suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

ART. 143

(1) Efectuarea concediului de odihna se realizează în baza unei programari 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 munca.

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

(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) 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 natura concediul de odihna în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

ART. 145

(1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de baza, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de munca.

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

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

ART. 146

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

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

ART. 147

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

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

ART. 148

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

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

SECȚIUNEA a 2-a

Concediile pentru formare profesională

ART. 149

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

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

ART. 150

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

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

ART. 151

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

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

ART. 152

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuielile sale 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

CAP. I**Dispoziții generale**

ART. 154

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

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de munca 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, vârsta, apartenența națională, rasa, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală.

ART. 155

Salariul cuprinde salariul de baza, 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/și 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 și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în stricta legatură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

CAP. II**Salariul de baza minim brut pe țara garantat în plata**

ART. 159

(1) Salariul de baza minim brut pe țara garantat în plata, corespunzător programului normal de munca, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de munca este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de baza minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de baza minim brut pe țara la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

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

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

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

ART. 160

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

CAP. III

Plata salariului

ART. 161

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

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

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

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

ART. 162

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

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

ART. 163

(1) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plata, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

(2) Statele de plata, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

ART. 164

(1) Nici o rețineră din salariu nu poate fi operată, în afară cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

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

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

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

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

ART. 165

Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata în astfel de situații nu poate avea semnificatia unei renunțări din partea salariatului la drepturile

salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

ART. 166

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

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

CAP. IV

Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale

ART. 167

Constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se vor reglementa prin lege specială.

ART. 168

Abrogat.

CAP. V

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

ART. 169

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

(2) Drepturile și obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de munca 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 munca

CAP. I

Reguli generale

ART. 171

(1) Abrogat.

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

(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 munca nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

(5) Măsurile privind securitatea și sănătatea în munca 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 munca 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 munca 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 munca.

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 sursa;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de munca și alegerea echipamentelor și metodelor de munca și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și 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 cunostința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

ART. 174

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în munca.

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

(3) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în munca angajatorul se consulta cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în munca.

ART. 175

Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de munca și boli profesionale, în condițiile legii.

ART. 176

(1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în munca.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în munca și 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 munca sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

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

ART. 177

(1) Locurile de munca trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

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

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

ART. 178

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

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

CAP. II

Comitetul de securitate și sănătate în munca

ART. 179

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

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

ART. 180

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

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

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

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

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

ART. 181

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

CAP. III

Protecția salariaților prin servicii medicale

ART. 182

Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicina a muncii.

ART. 183

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

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

ART. 184

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

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

ART. 185

(1) Sarcinile principale ale medicului de medicina a muncii constau în:

a) prevenirea accidentelor de munca și a bolilor profesionale;
b) supravegherea efectivă a condițiilor de igiena și sănătate în munca;

c) asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în munca, cât și pe durata executării contractului individual de munca.

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

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

ART. 186

(1) Medicul de medicina a muncii stabilește în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de munca din punct de vedere al sănătății în munca pentru fiecare angajator.

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

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 medicina a muncii.

TITLUL VI

Formarea profesională

CAP. I**Dispoziții generale**

ART. 188

(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de munca;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de munca și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de baza;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului somajului;
- g) promovarea în munca și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor 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 țara sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de munca;
- c) stagii de practică și specializare în țara și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de munca;
- 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 anexa la contractul colectiv de munca 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 munca.

ART. 194

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta 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 baza 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 munca al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de munca aplicabil sau în contractul individual de munca, după caz.

(4) Pe perioada suspendării contractului individual de munca în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de munca, aceasta 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 munca o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.

(2) Durata obligației salariatului de a presta munca în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătura cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de munca.

(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 nelucrăta din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de munca.

(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 munca 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 legătura 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 afară salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natura pentru formarea profesională.

CAP. 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 fata funcției noi, locului de munca nou sau colectivului nou în care urmează sa 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 experienta profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează sa 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 asigura cooperarea cu alte organisme de formare și participa la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

CAP. III

Contractul de ucenicie la locul de munca

ART. 205

(1) Ucenicia la locul de munca se organizează în baza contractului de ucenicie.

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

a) angajatorul persoana juridică sau persoana fizica se obliga ca, în afară plății unui salariu, sa asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului sau de activitate;

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

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

ART. 206

Abrogat.

ART. 207

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

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

ART. 208

Abrogat.

ART. 209

Abrogat.

ART. 210

Abrogat.

ART. 211

Abrogat.

ART. 212
Abrogat.

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

TITLUL VII

Dialogul social

CAP. I

Dispoziții generale

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

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

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

CAP. II

Sindicatelor

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

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

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

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

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

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

ART. 221

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

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

ART. 222

La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi.

ART. 223

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

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariațului, 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.

CAP. 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 aparate 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-inființați.

(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 munca;

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

ART. 227

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

ART. 228

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

ART. 229

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

CAP. IV

Patronatul

ART. 230

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

ART. 231

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

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

ART. 232

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

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

ART. 233

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

ART. 234

Patronatele sunt parteneri sociali în relațiile colective de munca, participând, prin reprezentanți proprii, la negocierea și încheierea contractelor colective de munca, la tratative și acorduri cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile specifice dialogului social.

ART. 235

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

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

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

TITLUL VIII

Contractele colective de munca

ART. 236

(1) Contractul colectiv de munca este convenția încheiată în forma scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de munca, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de munca.

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

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

(4) Contractele colective de munca, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților.

ART. 237

Părțile, reprezentarea acestora și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de munca sunt stabilite potrivit legii.

ART. 238

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

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

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

ART. 239

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

ART. 240

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

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

ART. 241

(1) Clauzele contractelor colective de munca produc efecte după cum urmează:

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

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

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

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

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

ART. 242

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

ART. 243

(1) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru părți.

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

ART. 244

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

ART. 245

Contractul colectiv de munca 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 munca 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 munca, se aplică contractul colectiv de munca încheiat la nivel superior.

TITLUL IX

Conflicturile de munca

CAP. I

Dispoziții generale

ART. 248

(1) Conflictul de munca reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de munca.

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

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

ART. 249

Procedura de soluționare a conflictelor de munca se stabilește prin lege specială.

CAP. II

Greva

ART. 250

Salariații au dreptul la greva 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 greva este liberă. Nici un salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o greva.

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

ART. 252

Participarea la greva, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților grevisti sau a organizatorilor grevei.

ART. 253

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

TITLUL X

Inspecția Muncii

ART. 254

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

ART. 255

Inspecția Muncii are în subordine inspectorate teritoriale de muncă, organizate în fiecare județ și în municipiul București.

ART. 256

Înființarea și organizarea Inspecției Muncii sunt reglementate prin lege specială.

TITLUL XI

Răspunderea juridică

CAP. I

Regulamentul intern

ART. 257

Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz.

ART. 258

Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în munca în cadrul unității;

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al inlaturării oricărei forme de încălcare a demnității;

c) drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților;

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

- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice.

ART. 259

(1) Regulamentul intern se aduce la cunostinta salariaților prin grija angajatorului și isi produce efectele fata de salariați din momentul incunostintarii acestora.

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

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

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

ART. 260

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

ART. 261

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

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

ART. 262

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

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

CAP. II**Răspunderea disciplinară**

ART. 263

(1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constata ca aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

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

ART. 264

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

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

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de munca.

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

ART. 265

(1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

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

ART. 266

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

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

ART. 267

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

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

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv da 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 motivațiile pe care le considera 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 forma 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 sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

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

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

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

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

CAP. 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 din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătura cu serviciul.

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

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

ART. 270

(1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătura cu munca lor.

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

ART. 271

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

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

ART. 272

(1) Salariatul care a 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 natura sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

ART. 273

(1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se retine în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în munca.

(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 să 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 pagubit.

(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în munca 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 procedura 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 rata de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedura civilă.

CAP. IV

Răspunderea contravențională

ART. 276

(1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

- a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plata a salariului minim brut pe țara, cu amenda de la 300 lei la 2.000 lei;
- b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amenda 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 greva ori să muncească în timpul grevei, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
- d) stipularea în contractul individual de munca a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amenda de la 2.000 lei la 5.000 lei;
- e) primirea la munca a persoanelor fără încheierea unui contract individual de munca, potrivit art. 16 alin. (1), cu amenda de la 1.500 lei la 2.000 lei pentru fiecare persoana identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;
- f) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134 și 137, cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei;
- g) încălcarea obligației prevăzute la art. 135, cu amenda de la 5.000 lei la 20.000 lei;
- h) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
- i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
- j) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de munca, cu amenda de la 1.500 lei la 5.000 lei;
- k) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei.

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

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

CAP. 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 amenda.

ART. 278

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

ART. 279

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

(2) Împăcarea părților înlatura răspunderea penală.

ART. 280

Abrogat.

ART. 280¹

Încadrarea în munca a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de varsta sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de munca al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 1 la 3 ani.

TITLUL XII

Jurisdicția muncii

CAP. I

Dispoziții generale

ART. 281

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

ART. 282

Pot fi părți în conflictele de munca:

- a) salariații, precum și orice alta persoana titulara a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de munca;
- b) angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice -, agenții de munca temporară, utilizatorii, precum și orice alta persoana care beneficiază de o munca desfasurata în condițiile prezentului cod;
- c) sindicatele și patronatele;
- d) alte persoane juridice sau fizice care au aceasta vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedura civilă.

ART. 283

(1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de munca 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 munca;
- b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;
- c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de munca consta în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților fata de angajator;
- d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicita constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de munca ori a unor clauze ale acestuia;
- e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de munca ori a unor clauze ale acestuia.

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

CAP. II

Competența materială și teritorială

ART. 284

(1) Judecarea conflictelor de munca este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedura civilă.

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

CAP. III

Reguli speciale de procedura

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 munca 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 considera legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.

ART. 287

Sarcina probei în conflictele de munca 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 decada din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia.

ART. 289

Hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.

ART. 290

Procedura de soluționare a conflictelor de munca se reglementează prin lege specială.

ART. 291

Dispozițiile prezentului titlu se completează cu prevederile Codului de procedura 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 munca - divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri -, precum și asimilații lor stabiliți potrivit legii sau prin contractele colective de munca ori, după caz, prin regulamentul intern.

ART. 295

(1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de munca prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.

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

ART. 296

(1) Vechimea în munca stabilită până la data de 31 decembrie 2008 se probează cu carnetul de munca.

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

(3) Angajatorii care păstrează și completează carnetele de munca le vor elibera titularilor în mod eşalonat, până la data de 30 iunie 2009, pe baza de proces-verbal individual de predare-primire.

(4) Inspectoratele teritoriale de munca ce dețin carnetele de munca ale salariaților le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condițiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei.

ART. 297

Pe data intrării în vigoare a prezentului cod cauzele privind conflicte de munca aflate pe rolul tribunalelor se judeca în continuare potrivit dispozițiilor procesuale aplicabile la data sesizării instanțelor.

ART. 298

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

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

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

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

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

- Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariaților în funcție de competența, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;

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

- Legea salarizării nr. 14/1991, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;

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

- Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificările și completările ulterioare;

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

- orice alte dispoziții contrare.

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

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

PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR
VALER DORNEANU

PREȘEDINTELE SENATULUI
NICOLAE VACAROIU

București, 24 ianuarie 2003.
Nr. 53.