

Legea nr. 53 / 2003 CODUL MUNCII

*REPUBLICARE 18 mai 2011

TITLUL I: Dispozi ii generale

CAPITOLUL I: Domeniul de aplicare

Art. 1

(1) Prezentul cod reglementeaz domeniul raporturilor de munc , modul în care se efectueaz controlul aplic rii reglement rilor din domeniul raporturilor de munc , precum i jurisdic ia muncii.

(2) Prezentul cod se aplic i raporturilor de munc reglementate prin legi speciale, numai în m sura în care acestea nu con in dispozi ii specifice derogatorii.

Art. 2

Dispozi iile cuprinse în prezentul cod se aplic :

a) cet enilor români încadra i cu contract individual de munc , care presteaz munc în România;

b) cet enilor români încadra i cu contract individual de munc i care presteaz activitatea în str in tate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excep ia cazului în care legisla ia statului pe al c rui teritoriu se execut contractul individual de munc este mai favorabil ;

c) cet enilor str ini sau apatrizi încadra i cu contract individual de munc , care presteaz munc pentru un angajator român pe teritoriul României;

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

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

f) angajatorilor, persoane fizice i juridice;

g) organiza iilor sindicale i patronale.

CAPITOLUL II: Principii fundamentale

Art. 3

(1) Libertatea muncii este garantat prin Constitu ie. Dreptul la munc nu poate fi îngr dit.

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

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

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

Art. 4

(1) Munca for at este interzis .

(2) Termenul munc for at desemneaz orice munc sau serviciu impus unei persoane sub amenin are ori pentru care persoana nu i-a exprimat consim mântul în mod liber.

(3) Nu constituie munc for at munca sau activitatea impus de autorit ile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu **);

**) A se vedea Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu i trecerea la serviciul militar pe baz de voluntariat, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.155 din 20 decembrie 2005, cu modific rile ulterioare.

- b)** pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;
- c)** în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămas 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, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

Art. 5

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

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

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

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

Art. 6

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

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

Art. 9

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

TITLUL II: Contractul individual de muncă

CAPITOLUL I: Încheierea contractului individual de muncă

Art. 10

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

Art. 11

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

Art. 12

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

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

Art. 13

(1) Persoana fizică dobândește 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 periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

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

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

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

Art. 14

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

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

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

Art. 15

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

Art. 16

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

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

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

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

Art. 17

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

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

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocuparea conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zile și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă.

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

(5) Orice modificare a uneia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

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

Art. 18

(1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (3), precum și informații referitoare la:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) regulamentele principale din legislația muncii din 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.

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

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

Art. 19

În situa ia în care angajatorul nu î i execut obliga ia de informare prev zut la art. 17 i 18, persoana selectat în vederea angaj rii ori salariatul, dup caz, are dreptul s sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obliga ii, instan a judec toareasc competent i s solicite desp gubiri corespunz toare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecut rii de c tre angajator a obliga iei de informare.

Art. 20

(1)În afara clauzelor esen iale prev zute la art. 17, între p r i pot fi negociate i cuprinse în contractul individual de munc i alte clauze specifice.

(2)Sunt considerate clauze specifice, f r ca enumerarea s fie limitativ :

a)clauza cu privire la formarea profesional ;

b)clauza de neconcuren ;

c)clauza de mobilitate;

d)clauza de confiden ialitate.

Art. 21

(1)La încheierea contractului individual de munc sau pe parcursul execut rii acestuia, p r ile pot negocia i cuprinde în contract o clauz de neconcuren prin care salariatul s fie obligat ca dup încetarea contractului s nu presteze, în interes propriu sau al unui ter , o activitate care se afl în concuren cu cea prestat la angajatorul s u, în schimbul unei indemniza ii de neconcuren lunare pe care angajatorul se oblig s o pl teasc pe toat perioada de neconcuren .

(2)Clauza de neconcuren î i produce efectele numai dac în cuprinsul contractului individual de munc sunt prev zute în mod concret activit ile ce sunt interzise salariatului la data încet rii contractului, cuantumul indemniza iei de neconcuren lunare, perioada pentru care î i produce efectele clauza de neconcuren , ter ii în favoarea c rora se interzice prestarea activit ii, precum i aria geografic unde salariatul poate fi în real competi ie cu angajatorul.

(3)Indemniza ia de neconcuren lunar datorat salariatului nu este de natur salarial , se negociaz i este de cel pu in 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încet rii contractului individual de munc sau, în cazul în care durata contractului individual de munc a fost mai mic de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.

(4)Indemniza ia de neconcuren reprezint o cheltuial efectuat de angajator, este deductibil la calculul profitului impozabil i se impoziteaz la persoana fizic beneficiar , potrivit legii.

Art. 22

(1)Clauza de neconcuren î i poate produce efectele pentru o perioad de maximum 2 ani de la data încet rii contractului individual de munc .

(2)Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de munc s-a produs de drept, cu excep ia cazurilor prev zute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) i i), ori a intervenit din ini iativa angajatorului pentru motive care nu in de persoana salariatului.

Art. 23

(1)Clauza de neconcuren nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercit rii profesiei salariatului sau a specializ rii pe care o de ine.

(2)La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial de munc instan a competent poate diminua efectele clauzei de neconcuren .

Art. 24

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

Art. 25

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

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

Art. 26

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

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

Art. 27

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

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

(3) 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.

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

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

Art. 28

Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 29

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

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

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

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

Art. 30

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

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

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

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

Art. 31

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

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

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

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

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

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

Art. 32

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

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

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 33

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

Art. 34

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

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

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

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

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

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

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

Art. 35

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

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

Art. 36

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

CAPITOLUL 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 a salariilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 39

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

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

- e) dreptul la demnitate în muncă ;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă ;
- g) dreptul la acces la formarea profesională ;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă ;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală ;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

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

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

Art. 40

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- 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 și să vâreze abaterile disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă ;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă ;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă ;
- 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 muncă aplicabil;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

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

CAPITOLUL III: Modificarea contractului individual de muncă

Art. 41

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condițiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art. 42

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

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

Art. 43

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

Art. 44

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

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

Art. 45

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

Art. 46

(1) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

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

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

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

Art. 47

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

(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(3) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să îi îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

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

(5) În cazul în care există divergențe între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu îi îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (1) și (2), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricărui dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art. 48

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

CAPITOLUL IV: Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 49

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

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

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

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

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

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

Art. 50

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

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

- d)** exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e)** îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f)** for major;
- g)** în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h)** de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i)** în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 51

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

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

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

Art. 52

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

- a)** pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b)** în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția de încredere, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c)** în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d)** pe durata detașării;
- e)** pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

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

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

Art. 53

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

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

Art. 54

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

CAPITOLUL V: Încetarea contractului individual de muncă**Art. 55**

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

SEC IUNEA 1: Încetarea de drept a contractului individual de muncă**Art. 56**

(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânirii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânirii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânirii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânirii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j)retragerea acordului p rin ilor sau al reprezentan ilor legali, în cazul salaria ilor cu vârsta cuprins între 15 i 16 ani.

(2)Pentru situa iile prev zute la alin. (1) lit. c)- j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de munc se face în termen de 5 zile lucr toare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, i se comunic persoanelor aflate în situa iile respective în termen de 5 zile lucr toare.

Art. 57

(1)Nerespectarea oric reia dintre condi iile legale necesare pentru încheierea valabil a contractului individual de munc atrage nulitatea acestuia.

(2)Constatarea nulit ii contractului individual de munc produce efecte pentru viitor.

(3)Nulitatea contractului individual de munc poate fi acoperit prin îndeplinirea ulterioar a condi iilor impuse de lege.

(4)În situa ia în care o clauz este afectat de nulitate, întrucât stabile te drepturi sau obliga ii pentru salaria i, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de munc aplicabile, aceasta este înlocuit de drept cu dispozi iile legale sau conven ionale aplicabile, salariatul având dreptul la desp gubiri.

(5)Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de munc nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunz tor modului de îndeplinire a atribu iilor de serviciu.

(6)Constatarea nulit ii i stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul p r ilor.

(7)Dac p r ile nu se în eleg, nulitatea se pronun de c tre instan a judec toreasc .

SEC IUNEA 2: Concedierea

Art. 58

(1)Concedierea reprezint încetarea contractului individual de munc din ini iativa angajatorului.

(2)Concedierea poate fi dispus pentru motive care in de persoana salariatului sau pentru motive care nu in de persoana salariatului.

Art. 59

Este interzis concedierea salaria ilor:

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

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

Art. 60

(1)Concedierea salaria ilor nu poate fi dispus :

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

b)pe durata suspend rii activit ii ca urmare a instituirii carantinei;

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

d)pe durata concediului de maternitate;

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

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

g) pe durata 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, și vârste de către acel salariat;

h) pe durata efectuarii concediului de odihnă.

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

SEC IUNEA 3: Concedierea pentru motive care în de persoana salariatului

Art. 61

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

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

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

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

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

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.

(2) 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. 247-252.

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

Art. 63

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

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, 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 muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 alin. (1) lit. e), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

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

SEC IUNEA 4: Concedierea pentru motive care nu în de persoana salariatului

Art. 65

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

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

Art. 66

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

Art. 67

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

SEC IUNEA 5: 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 în 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 salariații, 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 muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fr legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

Art. 69

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

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

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

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

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

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

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

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

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

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

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

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

(4) 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.

(5) 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. 72

(1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 69 și 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin în 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

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

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

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

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

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

Art. 73

(1) În perioada prevăzută la art. 72 alin. (1), agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate și să le comunice în timp util angajatorului și sindicatului ori, după caz, reprezentanților salariaților.

(2) La solicitarea motivată a oricreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 72 alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la art. 72 alin. (1).

Art. 74

(1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

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

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

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

(5) Prevederile art. 68-73 nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice.

(6) Prevederile art. 68-73 nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

SEC IUNEA 6: Dreptul la preaviz**Art. 75**

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

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

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

Art. 76

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

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

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

Art. 77

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

SEC IUNEA 7: Controlul și sancționarea concedierilor nelegale**Art. 78**

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

Art. 79

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

Art. 80

(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.

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

SEC IUNEA 8: Demisia**Art. 81**

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

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

(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 20 de zile lucrătoare pentru salariul cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariul care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să 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 îi îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

CAPITOLUL VI: Contractul individual de muncă pe durată determinată

Art. 82

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

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

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

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

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

Art. 83

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

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

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

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

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

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

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

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

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

Art. 84

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

(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata

contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Art. 85

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

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

Art. 86

(1) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această 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. 87

(1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin în favoarea decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, 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 muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

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

CAPITOLUL VII: Munca prin agent de muncă temporar

Art. 88

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

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

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

(4) Utilizatorul este persoana fizic sau juridic pentru care i sub supravegherea i conducerea c reia munce te temporar un salariat temporar pus la dispozi ie de agentul de munc temporar .

(5) Misiunea de munc temporar înseamn acea perioad în care salariatul temporar este pus la dispozi ia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea i conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise i cu caracter temporar.

Art. 89

Un utilizator poate apela la agen i de munc temporar pentru executarea unei sarcini precise i cu caracter temporar, cu excep ia cazului prev zut la art. 93.

Art. 90

(1) Misiunea de munc temporar se stabile te pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.

(2) Durata misiunii de munc temporar poate fi prelungit pe perioade succesive care, ad ugate la durata ini ial a misiunii, nu poate conduce la dep irea unei perioade de 36 de luni.

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

Art. 91

(1) Agentul de munc temporar pune la dispozi ia utilizatorului un salariat angajat prin contract de munc temporar , în baza unui contract de punere la dispozi ie încheiat în form scris .

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

a) durata misiunii;

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

c) condi iile concrete de munc ;

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

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

f) valoarea comisionului de care beneficiaz agentul de munc temporar , precum i remunera ia la care are dreptul salariatul;

g) condi iile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispozi ie de un agent de munc temporar .

(3) Orice clauz prin care se interzice angajarea de c tre utilizator a salariatului temporar dup îndeplinirea misiunii este nul .

Art. 92

(1) Salaria ii temporari au acces la toate serviciile i facilit ile acordate de utilizator, în acelea i condi ii ca i ceilal i salaria i ai acestuia.

(2) Utilizatorul este obligat s asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protec ie i de munc , cu excep ia situa iei în care prin contractul de punere la dispozi ie dotarea este în sarcina agentului de munc temporar .

Art. 93

Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dac urm re te s înlocuiasc astfel un salariat al s u al c rui contract de munc este suspendat ca urmare a particip rii la grev .

Art. 94

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

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

Art. 95

(1)Contractul de muncă temporar se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 90 alin. (2).

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

(3)Pentru fiecare nouă misiune între părți se încheie un contract de muncă temporar, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 94 alin. (2).

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

Art. 96

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

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

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

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

(5)Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (4) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporar.

Art. 97

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

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

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

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

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

e) 30 de zile lucrătoare, în cazul salariilor încadrate în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporar mai mare de 6 luni.

Art. 98

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

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

Art. 99

(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.

Art. 100

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

Art. 101

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

Art. 102

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

CAPITOLUL VIII: Contractul individual de muncă cu timp parțial**Art. 103**

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

Art. 104

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

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

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

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

Art. 105

(1) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3), următoarele:

a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;

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

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

(2)În situa ia în care într-un contract individual de munc cu timp par ial nu sunt precizate elementele prev zute la alin. (1), contractul se consider a fi încheiat pentru norm întreag .

Art. 106

(1)Salariatul încadrat cu contract de munc cu timp par ial se bucur de drepturile salaria ilor cu norm întreag , în condi iile prev zute de lege i de contractele colective de munc aplicabile.

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

Art. 107

(1)Angajatorul este obligat ca, în m sura în care este posibil, s ia în considerare cererile salaria ilor de a se transfera fie de la un loc de munc cu norm întreag la unul cu frac iune de norm , fie de la un loc de munc cu frac iune de norm la un loc de munc cu norm întreag sau de a- i m ri programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

(2)Angajatorul este obligat s informeze la timp cu privire la apari ia unor locuri de munc cu frac iune de norm sau cu norm întreag , pentru a facilita transferurile de la norm întreag la frac iune de norm i invers. Această informare se face printr-un anun a fi at la sediul angajatorului.

(3)O copie a anun ului prev zut la alin. (2) se transmite de îndat sindicatului sau reprezentan ilor salaria ilor.

(4)Angajatorul asigur , în m sura în care este posibil, accesul la locuri de munc cu frac iune de norm la toate nivelurile.

CAPITOLUL IX: Munca la domiciliu

Art. 108

(1)Sunt considera i salaria i cu munca la domiciliu acei salaria i care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribu iile specifice func iei pe care o de in.

(2)În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salaria ii cu munca la domiciliu î i stabilesc singuri programul de lucru.

(3)Angajatorul este în drept s verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condi iile stabilite prin contractul individual de munc .

Art. 109

Contractul individual de munc la domiciliu se încheie numai în form scris i con ine, în afara elementelor prev zute la art. 17 alin. (3), urm toarele:

- a)precizarea expres c salariatul lucreaz la domiciliu;
- b)programul în cadrul c ruia angajatorul este în drept s controleze activitatea salariatului s u i modalitatea concret de realizare a controlului;
- c)obliga ia angajatorului de a asigura transportul la i de la domiciliul salariatului, dup caz, al materiilor prime i materialelor pe care le utilizeaz în activitate, precum i al produselor finite pe care le realizeaz .

Art. 110

(1)Salariatul cu munca la domiciliu se bucur de toate drepturile recunoscute prin lege i prin contractele colective de munc aplicabile salaria ilor al c ror loc de munc este la sediul angajatorului.

(2)Prin contractele colective de munc i/sau prin contractele individuale de munc se pot stabili i alte condi ii specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legisla ia în vigoare.

TITLUL III: Timpul de muncă și timpul de odihnă

CAPITOLUL I: Timpul de muncă

SEC IUNEA 1: Durata timpului de muncă

Art. 111

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

Art. 112

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

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

Art. 113

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

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

Art. 114

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

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

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

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

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

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

Art. 115

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

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

Art. 116

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

(2) Programul de lucru inegal poate func iona numai dac este specificat expres în contractul individual de munc .

Art. 117

Programul de munc i modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cuno tin salarii lor i sunt afi ate la sediul angajatorului.

Art. 118

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

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

(3) Durata zilnic a timpului de munc este împ r it în dou perioade: o perioad fix în care personalul se afl simultan la locul de munc i o perioad variabil , mobil , în care salariatul î i alege orele de sosire i de plecare, cu respectarea timpului de munc zilnic.

(4) Programul individualizat de munc poate func iona numai cu respectarea dispozi iilor art. 112 i 114.

Art. 119

Angajatorul are obliga ia de a ine eviden a orelor de munc prestate de fiecare salariat i de a supune controlului inspec iei muncii această eviden ori de câte ori este solicitat.

SEC IUNEA 2: Munca suplimentar

Art. 120

(1) Munca prestat în afara duratei normale a timpului de munc s pt mânal, prev zut la art. 112, este considerat munc suplimentar .

(2) Munca suplimentar nu poate fi efectuat f r acordul salariatului, cu excep ia cazului de for major sau pentru lucr ri urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înl tur rii consecin elor unui accident.

Art. 121

(1) La solicitarea angajatorului salarii i pot efectua munc suplimentar , cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, dup caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilit potrivit prevederilor art. 114 sau 115, dup caz, este interzis , cu excep ia cazului de for major sau pentru alte lucr ri urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înl tur rii consecin elor unui accident.

Art. 122

(1) Munca suplimentar se compenseaz prin ore libere pl tite în urm toarele 60 de zile calendaristice dup efectuarea acesteia.

(2) În aceste condi ii salariatul beneficiaz de salariul corespunz tor pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activit ii angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere pl tite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în urm toarele 12 luni.

Art. 123

(1) În cazul în care compensarea prin ore libere pl tite nu este posibil în termenul prev zut de art. 122 alin. (1) în luna urm toare, munca suplimentar va fi pl tit salariatului prin ad ugarea unui spor la salariu corespunz tor duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentar , acordat în condi iile prev zute la alin. (1), se stabile te prin negociere, în cadrul contractului colectiv de munc sau, dup caz, al contractului individual de munc , i nu poate fi mai mic de 75% din salariul de baz .

Art. 124

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

SEC IUNEA 3: Munca de noapte**Art. 125**

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

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

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

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

(3) 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.

(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

(5) În situația prevăzută la alin. (4), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

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

Art. 126

Salariații de noapte beneficiază:

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

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

Art. 127

(1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 125 alin. (2) 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, familiei și protecției sociale și al ministrului sănătății.

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

Art. 128

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

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

SEC IUNEA 4: Norma de muncă**Art. 129**

Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu

intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Art. 130

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

Art. 131

Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.

Art. 132

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

CAPITOLUL II: Repausuri periodice

Art. 133

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

SEC IUNEA 1: Pauza de masă și repausul zilnic

Art. 134

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

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

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

Art. 135

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

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

Art. 136

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

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

SEC IUNEA 2: Repausul săptămânal

Art. 137

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

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

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

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

(5)Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).

Art. 138

(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. 123 alin. (2).

SEC IUNEA 3: Servatoriile legale

Art. 139

(1)Zilele de servatorii legale în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusali;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 servatorii 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. 140

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

Art. 141

Prevederile art. 139 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

Art. 142

(1)Salariile celor care lucrează în unitățile prevăzute la art. 140, precum și la locurile de muncă prevăzute la art. 141 li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2)În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de servatorii legale, 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. 143

Prin contractul colectiv de munc aplicabil se pot stabili și alte zile libere.

CAPITOLUL III: Concediile**SEC IUNEA 1: Concediul de odihn anual și alte concedii ale salaria ilor****Art. 144**

(1) Dreptul la concediu de odihn anual pl tit este garantat tuturor salaria ilor.

(2) Dreptul la concediu de odihn anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renun ri sau limit ri.

Art. 145

(1) Durata minim a concediului de odihn anual este de 20 de zile lucr toare.

(2) Durata efectiv a concediului de odihn anual se stabile te în contractul individual de munc , cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile, și se acord propor ional cu activitatea prestat într-un an calendaristic.

(3) S rb torile legale în care nu se lucreaz , precum și zilele libere pl tite stabilite prin contractul colectiv de munc aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihn anual.

Art. 146

(1) Concediul de odihn se efectueaz în fiecare an.

(2) Prin excep ie de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul urm tor este permis numai în cazurile expres prev zute de lege sau în cazurile prev zute în contractul colectiv de munc aplicabil.

(3) Angajatorul este obligat s acorde concediu, pân la sfâr itul anului urm tor, tuturor salaria ilor care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihn la care aveau dreptul.

(4) Compensarea în bani a concediului de odihn neefectuat este permis numai în cazul încet rii contractului individual de munc .

Art. 147

(1) Salaria ii care lucreaz în condi ii grele, periculoase sau v t m toare, nev z torii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârst de pân la 18 ani beneficiaz de un concediu de odihn suplimentar de cel pu in 3 zile lucr toare.

(2) Num rul de zile lucr toare aferent concediului de odihn suplimentar pentru categoriile de salaria i prev zute la alin. (1) se stabile te prin contractul colectiv de munc aplicabil și va fi de cel pu in 3 zile lucr toare.

Art. 148

(1) Efectuarea concediului de odihn se realizeaz în baza unei program ri colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, dup caz, a reprezentan ilor salaria ilor, pentru program rile colective, ori cu consultarea salariatului, pentru program rile individuale. Programarea se face pân la sfâr itul anului calendaristic pentru anul urm tor.

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

(3) Prin programare individual se poate stabili data efectu rii concediului sau, dup caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioad 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 pu in 60 de zile anterioare efectu rii acestuia.

(5)În cazul în care programarea concediilor se face frac ionat, angajatorul este obligat s stabileasc programarea astfel încât fiecare salariat s efectueze într-un an calendaristic cel pu in 10 zile lucr toare de concediu neîntrerupt.

Art. 149

Salariatul este obligat s efectueze în natur concediul de odihn în perioada în care a fost programat, cu excep ia situa iilor expres prev zute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art. 150

(1)Pentru perioada concediului de odihn salariatul beneficiaz de o indemniza ie de concediu, care nu poate fi mai mic decât salariul de baz , indemniza iile i sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectiv , prev zute în contractul individual de munc .

(2)Indemniza ia de concediu de odihn reprezint media zilnic a drepturilor salariale prev zute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicat cu num rul de zile de concediu.

(3)Indemniza ia de concediu de odihn se pl te te de c tre angajator cu cel pu in 5 zile lucr toare înainte de plecarea în concediu.

Art. 151

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

(2)Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihn în caz de for major sau pentru interese urgente care impun prezen a salariatului la locul de munc . În acest caz angajatorul are obliga ia de a suporta toate cheltuielile salariatului i ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de munc , precum i eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihn .

Art. 152

(1)În cazul unor evenimente familiale deosebite, salaria ii au dreptul la zile libere pl tite, care nu se includ în durata concediului de odihn .

(2)Evenimentele familiale deosebite i num rul zilelor libere pl tite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de munc aplicabil sau prin regulamentul intern.

Art. 153

(1)Pentru rezolvarea unor situa ii personale salaria ii au dreptul la concedii f r plat .

(2)Durata concediului f r plat se stabile te prin contractul colectiv de munc aplicabil sau prin regulamentul intern.

SEC IUNEA 2: Concediile pentru formare profesional

Art. 154

(1)Salaria ii au dreptul s beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesional .

(2)Concediile pentru formare profesional se pot acorda cu sau f r plat .

Art. 155

(1)Concediile f r plat pentru formare profesional se acord la solicitarea salariatului, pe perioada form rii profesionale pe care salariatul o urmeaz din ini iativa sa.

(2)Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dac absen a salariatului ar prejudicia grav desf urarea activit ii.

Art. 156

(1)Cererea de concediu f r plat pentru formare profesional trebuie s fie înaintat angajatorului cu cel pu in o lun înainte de efectuarea acestuia i trebuie s precizeze data de începere a stagiului de formare profesional , domeniul i durata acestuia, precum i denumirea institu iei de formare profesional .

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza în 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. 157

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

(2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 150.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzută la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la art. 156 alin. (1).

Art. 158

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

TITLUL IV: Salarizarea

CAPITOLUL I: Dispoziții generale

Art. 159

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

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

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

Art. 160

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

Art. 161

Salariile se plătesc înaintea oricărui altă obligație bănească ale angajatorilor.

Art. 162

(1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

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

Art. 163

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

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

CAPITOLUL II: Salariul de baz minim brut pe ar garantat în plat

Art. 164

(1) Salariul de baz minim brut pe ar garantat în plat , corespunz tor programului normal de munc , se stabile te prin hot rârre a Guvernului, dup consultarea sindicatelor i a patronatelor. În cazul în care programul normal de munc este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de baz minim brut orar se calculeaz prin raportarea salariului de baz minim brut pe ar la num rul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(2) Angajatorul nu poate negocia i stabili salarii de baz prin contractul individual de munc sub salariul de baz minim brut orar pe ar .

A href="#" name=do|tt|V|call|ar164|al3>(3) Angajatorul este obligat s garanteze în plat un salariu brut lunar cel pu in egal cu salariul de baz minim brut pe ar . Aceste dispozi ii se aplic i în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate s î i desf oare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excep ia grevei.

(4) Salariul de baz minim brut pe ar garantat în plat este adus la cuno tin a salaria ilor prin grija angajatorului.

Art. 165

Pentru salaria ii c rora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de munc , le asigur hran , cazare sau alte facilit i, suma în bani convenit pentru munca prestat nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe ar prev zut de lege.

CAPITOLUL III: Plata salariului

Art. 166

(1) Salariul se pl te te în bani cel pu in odat pe lun , la data stabilit în contractul individual de munc , în contractul colectiv de munc aplicabil sau în regulamentul intern, dup caz.

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

(3) Plata în natur a unei p ri din salariu, în condi iile stabilite la art. 165, este posibil numai dac este prev zut expres în contractul colectiv de munc aplicabil sau în contractul individual de munc .

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

Art. 167

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

(2) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate pân la data decesului sunt pl tite, în ordine, so ului supravie uitor, copiilor majori ai defunctului sau p rin ilor acestuia. Dac nu exist niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt pl tite altor mo tenitori, în condi iile dreptului comun.

Art. 168

(1) Plata salariului se dovede te prin semnarea statelor de plat , precum i prin orice alte documente justificative care demonstreaz efectuarea pl ii c tre salariatul îndrept it.

(2) Statele de plat , precum i celelalte documente justificative se p streaz i se arhiveaz de c tre angajator în acelea i condi ii i termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Art. 169

(1) Nicio re inere din salariu nu poate fi operat , în afara cazurilor i condi iilor prev zute de lege.

(2) Reinerile 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 respectat 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) Reinerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

Art. 170

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

Art. 171

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

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

CAPITOLUL IV: Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale

Art. 172

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

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

Art. 173

(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 muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

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

Art. 174

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

TITLUL V: Sănătatea și securitatea în muncă

CAPITOLUL I: Reguli generale

Art. 175

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

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

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

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

Art. 176

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

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

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

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

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

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

Art. 177

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

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precizie, 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 cunoștință a salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 178

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

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

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

Art. 179

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

Art. 180

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

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

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

Art. 181

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

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

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

Art. 182

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

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

CAPITOLUL II: Comitetul de securitate și sănătate în muncă

Art. 183

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

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

Art. 184

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

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

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

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

(5)În situa ia în care nu se impune constituirea comitetului de securitate i s n tate în munc , atribu iile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protec ia muncii numit de angajator.

Art. 185

Componen a, atribu iile specifice i func ionarea comitetului de securitate i s n tate în munc sunt reglementate prin hot râre a Guvernului.

CAPITOLUL III: Protec ia salaria ilor prin servicii medicale

Art. 186

Angajatorii au obliga ia s asigure accesul salaria ilor la serviciul medical de medicin a muncii.

Art. 187

(1)Serviciul medical de medicin a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asocia ie patronal .

(2)Durata muncii prestate de medicul de medicin a muncii se calculeaz în func ie de num rul de salaria i ai angajatorului, potrivit legii.

Art. 188

(1)Medicul de medicin a muncii este un salariat, atestat în profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de munc încheiat cu un angajator sau cu o asocia ie patronal .

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

Art. 189

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

- a)prevenirea accidentelor de munc i a bolilor profesionale;
- b)supravegherea efectiv a condi iilor de igien i s n tate în munc ;
- c)asigurarea controlului medical al salaria ilor atât la angajarea în munc , cât i pe durata execut rii contractului individual de munc .

(2)În vederea realiz rii sarcinilor ce îi revin medicul de medicin a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de munc sau a felului muncii unor salaria i, determinat de starea de s n tate a acestora.

(3)Medicul de medicin a muncii este membru de drept în comitetul de securitate i s n tate în munc .

Art. 190

(1)Medicul de medicin a muncii stabile te în fiecare an un program de activitate pentru îmbun t irea mediului de munc din punct de vedere al s n t ii în munc pentru fiecare angajator.

(2)Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator i sunt supuse aviz rii comitetului de securitate i s n tate în munc .

Art. 191

Prin lege special vor fi reglementate atribu iile specifice, modul de organizare a activit ii, organismele de control, precum i statutul profesional specific al medicilor de medicin a muncii.

TITLUL VI: Formarea profesional

CAPITOLUL I: Dispozi ii generale

Art. 192

(1)Formarea profesional a salaria ilor are urm toarele obiective principale:

- a)adaptarea salariatului la cerin ele postului sau ale locului de munc ;
- b)ob inerea unei calific ri profesionale;

- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
 - d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
 - e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
 - f) prevenirea riscului omajului;
 - g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 193

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

Art. 194

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

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

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

Art. 195

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

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

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

Art. 196

(1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

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

Art. 197

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale de învedere.

(3)Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 198

(1)Salariarii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 197 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

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

(3)Nerespectarea de către salariat a dispozițiilor prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4)Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariilor care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporară sau definitivă.

Art. 199

(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 salariilor.

(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. 200

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

CAPITOLUL II: Contracte speciale de formare profesională organizat de angajator

Art. 201

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

Art. 202

(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 salariarii 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. 203

(1) Pot încheia contracte de calificare profesional numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

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

Art. 204

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

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

Art. 205

(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 mersului în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

Art. 206

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

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

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

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

Art. 207

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

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

CAPITOLUL III: Contractul de ucenicie la locul de muncă**Art. 208**

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

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

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

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

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

Art. 209

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

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

Art. 210

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

TITLUL VII: Dialogul social**CAPITOLUL I: Dispoziții generale****Art. 211**

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

Art. 212

(1) Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartit, autonom, constituit în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național.

(2) Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se stabilesc prin lege specială.

Art. 213

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

CAPITOLUL II: Sindicatele**Art. 214**

(1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.

(2) Constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor se reglementează prin lege.

Art. 215

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

Art. 216

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

Art. 217

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. 218

(1) Este interzis orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legală.

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

Art. 219

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

Art. 220

(1) Reprezentanții 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, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

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

CAPITOLUL III: Reprezentanții salariaților**Art. 221**

(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.

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

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

Art. 222

(1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.

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

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

Art. 223

Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

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

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

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

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

e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.

Art. 224

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. 225

Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.

Art. 226

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

CAPITOLUL IV: Patronatul

Art. 227

(1) Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii, sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

(2) Angajatorii se pot asocia în federații și/sau confederații ori alte structuri asociative, conform legii.

Art. 228

Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.

TITLUL VIII: Contractele colective de muncă

Art. 229

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

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

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

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

Art. 230

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

TITLUL IX: Conflictele de muncă

CAPITOLUL I: Dispoziții generale

Art. 231

Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

Art. 232

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

CAPITOLUL II: Greva

Art. 233

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

Art. 234

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

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

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

Art. 235

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

Art. 236

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

TITLUL X: Inspectia Muncii

Art. 237

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

Art. 238

Inspectia Muncii are în subordine inspectoratele teritoriale de muncă , organizate în fiecare județ și în municipiul București.

Art. 239

Înființarea și organizarea Inspectiei Muncii sunt reglementate prin lege specială .

Art. 240

Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. **252/2003** privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului.

TITLUL XI: Răspunderea juridică

CAPITOLUL I: Regulamentul intern

Art. 241

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

Art. 242

Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a)** reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b)** reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înălțurării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c)** drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d)** procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e)** reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f)** abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g)** reguli referitoare la procedura disciplinară ;
- h)** modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i)** criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

Art. 243

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

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

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

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

Art. 244

Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 243.

Art. 245

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

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

Art. 246

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

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

CAPITOLUL II: Răspunderea disciplinară

Art. 247

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

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

Art. 248

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

a) avertismentul scris;

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

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

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

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

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

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radieră sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Art. 249

(1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

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

Art. 250

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. 251

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

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

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

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

Art. 252

(1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință 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, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înfăptuite apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

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

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

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

CAPITOLUL III: Răspunderea patrimonială

Art. 253

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

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

(3)Angajatorul care a plătit despubețirea îi va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art. 254 și următoarele.

Art. 254

(1)Salariile răspond patrimoniului, în temeiul normelor și principiilor răsponderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

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

(3)În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

(4)Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

Art. 255

(1)Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răsponderii 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, răsponderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Art. 256

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

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

Art. 257

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

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

Art. 258

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

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

Art. 259

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

CAPITOLUL IV: Răspunderea contravențională**Art. 260**

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

- a)** nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;
- b)** încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;
- c)** împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la greve ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
- d)** stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;
- e)** primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;
- f)** prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;
- g)** încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 și 142, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;
- h)** încălcarea obligației prevăzute la art. 140, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;
- i)** nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
- j)** nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
- k)** neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul îi întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;
- l)** încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
- m)** încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 119, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
- n)** nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
- o)** încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 102, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;
- p)** încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.

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

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

CAPITOLUL V: Răspunderea penală**Art. 261**

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

Art. 262

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

Art. 263

(1) În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 261 și 262 acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate.

(2) Împiedicarea părților în lătură și spunderea penală.

Art. 264

(1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariile încadrate în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzute de lege.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii.

(3) Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.

Art. 265

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

(2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 264 alin. (3) se sancționează primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de dependență ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.

(3) Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) și la art. 264 alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

(4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (3), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:

a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-a comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

(5) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

a) orice remunerație restant datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;

c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnat în condițiile legii.

(6) În cazul schimbării uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (3) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angajează străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) și c).

TITLUL XII: Jurisdicția muncii

CAPITOLUL I: Dispoziții generale

Art. 266

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

Art. 267

Pot fi părți în conflictele de muncă :

a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă ;

b) angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice -, agenții de muncă temporară , utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului cod;

c) sindicatele și patronatele;

d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă .

Art. 268

(1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă ;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară ;

c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răsputerii patrimoniale a salariilor făcute de angajator;

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

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

CAPITOLUL II: Competența materială și teritorială

Art. 269

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

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în funcție de circumstanțele reclamantului și are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

CAPITOLUL III: Reguli speciale de procedură

Art. 270

Cauzele prevăzute la art. 266 sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar.

Art. 271

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

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

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

Art. 272

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

Art. 273

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

Art. 274

Hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.

Art. 275

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

TITLUL XIII: Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 276

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. 277

(1) În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin regulamente interne ale angajatorului.

(2) Prezenta lege transpune art. 16 lit. b), art. 18 și 19 din Directiva **2003/88/CE** a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, și art. 3, 4 și 10 din Directiva **2008/104/CE** a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporar, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008.

Art. 278

(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 muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.

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

Art. 279

(1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.

(2) După data abrogării Decretului nr. **92/1976** privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. **92/1976**, cu modificările ulterioare, se vor soluționa potrivit dispozițiilor acestui act normativ.

(3) Angajatorii care prestează și completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod ealonat, până la data de 30 iunie 2011, pe bază de proces-verbal individual de predare-primire.

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

(5) Anunțul privind pierderea carnetelor de muncă emise în temeiul Decretului nr. **92/1976**, cu modificările ulterioare, se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.

Art. 280

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

Art. 281

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

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

- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. **10/1972**, publicat 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, publicat 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 obțesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;
- Legea nr. **30/1990** privind angajarea salariaților în funcție de competență, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;
- Legea nr. **2/1991** privind cumulul de funcții, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;
- Legea salarizării nr. **14/1991**, publicat 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, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;
- Legea nr. **68/1993** privind garantarea în plată a salariului minim, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;

- Legea nr. **75/1996** privind stabilirea zilelor de srb toare legal în care nu se lucreaz , publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modific rile i complet rile ulterioare;

- art. 34 i 35 din Legea nr. **130/1996** privind contractul colectiv de munc , republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998.

(3)Pe data de 1 ianuarie 2011 se abrog dispozi iile Decretului nr. **92/1976** privind carnetul de munc , publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modific rile ulterioare.

*

NOT :

Reproducem mai jos prevederile art. II, III i IV din Legea nr. **40/2011** pentru modificarea i completarea Legii nr. <<53>>/<<2003>> - **Codul muncii**, care nu sunt încorporate în forma republicat a Legii nr. <<53>>/<<2003>> - **Codul muncii** i care se aplic , în continuare, ca dispozi ii proprii ale actului modificator:

"- Art. II

(1)Contractele colective de munc i actele adi ionale încheiate în intervalul de la data intr rii în vigoare a prezentei legi i pân la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durat de valabilitate care s dep easc 31 decembrie 2011. Dup aceast dat , contractele colective de munc i actele adi ionale se vor încheia pe durate stabilite prin legea special .

(2)Contractele colective de munc în aplicare la data intr rii în vigoare a prezentei legi î i produc efectele pân la data expir rii termenului pentru care au fost încheiate.

- Art. III

La data intr rii în vigoare a prezentei legi se abrog :

- art. 23 alin. (1) din Legea nr. **130/1996** privind contractul colectiv de munc , republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, cu modific rile i complet rile ulterioare;

- art. 72 din Legea nr. **168/1999** privind solu ionarea conflictelor de munc , publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modific rile i complet rile ulterioare.

- Art. IV

Prezenta lege intr în vigoare la 30 de zile de la data public rii în Monitorul Oficial al României, Partea I."

****_

⁷⁾ Republicat în temeiul art. V din Legea nr. **40/2011** pentru modificarea i completarea Legii nr. <<53>>/<<2003>> - **Codul muncii**, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, dându-se textelor o nou numerotare.

Legea nr. <<53>>/<<2003>> - **Codul muncii** a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, i a mai fost modificat i completat prin:

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

- Legea nr. **541/2003** pentru modificarea unor dispozi ii ale Legii nr. <<53>>/<<2003>> - **Codul muncii**, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 913 din 19 decembrie 2003;

- Ordonan a de urgen a Guvernului nr. **65/2005** privind modificarea i completarea Legii nr. <<53>>/<<2003>> - **Codul muncii**, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005, aprobat cu modific ri i complet ri prin Legea nr. **371/2005**, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.147 din 19 decembrie 2005;

- Legea nr. **241/2005** pentru prevenirea i combaterea evaziunii fiscale, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 672 din 27 iulie 2005, cu modific rile ulterioare;

- Ordonan a de urgen a Guvernului nr. **55/2006** pentru modificarea i completarea Legii nr. <<53>>/<<2003>> - **Codul muncii**, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 18 septembrie 2006, aprobat cu complet ri prin Legea nr. **94/2007**, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 19 aprilie 2007;
- Legea nr. **237/2007** privind modificarea alin. (1) al art. 269 din Legea nr. <<53>>/<<2003>> - **Codul muncii**, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 497 din 25 iulie 2007;
- Legea nr. **202/2008** pentru modificarea alin. (1) al art. 134 din Legea nr. <<53>>/<<2003>> - **Codul muncii**, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 728 din 28 octombrie 2008;
- Ordonan a de urgen a Guvernului nr. **148/2008** pentru modificarea Legii nr. <<53>>/<<2003>> - **Codul muncii**, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 765 din 13 noiembrie 2008, aprobat prin Legea nr. **167/2009**, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 321 din 14 mai 2009;
- Legea nr. **331/2009** privind modificarea lit. e) a alin. (1) al art. 276 din Legea nr. <<53>>/<<2003>> - **Codul muncii**, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 779 din 13 noiembrie 2009;
- Legea nr. **49/2010** privind unele m suri în domeniul muncii i asigur rilor sociale, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 195 din 29 martie 2010.
Publicat în Monitorul Oficial cu num rul 345 din data de 18 mai 2011