

Legea 53 din 2003

CODUL MUNCII

TITLUL I

Dispozitii generale

Capitolul I

Domeniul de aplicare

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

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

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

- a) cetatenilor români încadrati cu contract individual de munca, ce presteaza munca în România;
- b) cetatenilor români încadrati cu contract individual de munca, în strainatate, în JURISDICTIA MUNCII baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu exceptia cazului în care legislatia statului pe teritoriul caruia se executa contractul individual de munca este mai favorabila;
- c) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat si se încadreaza cu contract individual de munca, pe teritoriul României, în conditiile legii;
- d) cetatenilor straini sau apatrizi încadrati cu contract individual de munca, ce presteaza munca pentru un angajator român, pe teritoriul României;
- e) ucenicilor ce presteaza munca în baza unui contract de ucenicie la locul de munca;
- f) angajatorilor, persoane fizice si juridice;
- g) organizatiilor sindicale si patronale.

Capitolul II

Principii fundamentale

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

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

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

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

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

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

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

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligatiilor civile stabilite prin lege;

c) în baza unei hotarâri judecatoresti de condamnare, ramasa definitiva, în conditiile legii;

d) în caz de forta majora, respectiv în caz de razboi, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundatii, cutremur, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte si, în general, în toate circumstantele care pun în pericol viata sau conditiile normale de existenta ale ansamblului ori ale unei parti a populatiei.

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

(2) Orice discriminare directa sau indirecta fata de un salariat bazata pe criteriile de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, vârsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine



sociale, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta sau activitate sindicala este interzisa.

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

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

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

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

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

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

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

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

TITLUL II

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA



Capitolul I

Încheierea contractului individual de munca

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) Persoana fizica poate încheia contracte individuale de munca, în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacitatii de exercitiu.

Art. 15 - Este interzisa, sub sanctiunea nulitatii absolute, încheierea unui contract individual de munca în scopul prestarii unei munci sau a unei activitati ilicite sau imorale.

Art. 16 - (1) Contractul individual de munca se încheie în baza consimtamântului partilor, în forma scrisa, în limba româna. Obligatia încheierii contractului individual de munca în forma scrisa revine angajatorului.

(2) În situatia în care contractul individual de munca nu a fost încheiat în forma scrisa, se prezuma ca a fost încheiat pe o durata nedeterminata, iar partile pot face dovada prevederilor contractuale si a prestatiilor efectuate prin orice alt mijloc de proba.

(3) Munca prestata în temeiul unui contract individual de munca confera salariatului vechime în munca.

Art. 17 - (1) Anterior încheierii sau modificarii contractului, angajatorul are obligatia de a informa persoana care solicita angajarea ori, dupa caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intentioneaza sa le înscrie în contractul individual de munca sau sa le modifice.

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

a) identitatea partilor;

b) locul de munca sau, în lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa fie încadrat în diverse locuri;

c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;

d) atributiile postului;

- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmeaza sa-si produca efectele;
- g) în cazul unui contract de munca pe durata determinata sau a unui contract de munca temporara, durata acestora;
- h) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
- i) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
- j) salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normala a muncii, exprimata în ore/zi si ore/saptamâna;
- l) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;
- m) durata perioadei de proba.

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

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

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

Art. 18 - (1) În cazul în care salariatul urmeaza sa își desfășoare activitatea în strainatate, angajatorul are obligatia de a-i comunica în timp util informatiile prevazute la art. 17 alin. (2), inclusiv informatii referitoare la:

- a) durata perioadei de munca ce urmeaza a fi prestata în strainatate;
- b) moneda în care vor fi platite drepturile salariale, precum si modalitatile de plata;
- c) prestatiile în bani si/sau în natura aferente desfășurarii activitatii în strainatate;
- d) conditiile de clima;

- e) reglementarile din legislatia muncii din acea tara;
 - f) obiceiurile locului a caror nerespectare i-ar pune în pericol viata, libertatea sau siguranta personala.
- (2) Dispozitiile alin. (1) se completeaza prin legi speciale care reglementeaza conditiile specifice de munca în strainatate.

Art. 19 - În situatia în care angajatorul nu-si executa obligatia de informare, în termen de 15 zile de la momentul lansarii ofertei de încheiere sau modificare a contractului individual de munca sau, dupa caz, a prestarii activitatii în strainatate, salariatul este în drept sa sesizeze, în termen de 30 de zile, instanta judecatoreasca competenta si sa solicite despagubiri corespunzatoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutarii, de catre angajator, a obligatiei de informare.

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

- (2) Sunt considerate clauze specifice, fara ca enumerarea sa fie limitativa:
- a) clauza cu privire la formarea profesionala;
 - b) clauza de neconcurenta;
 - c) clauza de mobilitate;
 - d) clauza de confidentialitate.

Art. 21 - (1) Clauza de neconcurenta obliga salariatul de a nu presta, în interesul sau propriu sau al unui tert, o activitate care se afla în concurenta cu cea prestata la angajatorul sau, sau de a nu presta o activitate în favoarea unui tert care se afla în relatii de concurenta cu angajatorul sau, si obliga angajatorul de a-i plati salariatului o indemnizatie lunara.

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

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



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

Art. 22 - (1) Clauza de neconcurenta nu-si mai produce efectele la data încetarii contractului individual de munca.

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

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

Art. 23 - (1) Clauza de neconcurenta nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitarii profesiei salariatului sau a specializarii pe care o detine.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial pentru munca, instanta competenta poate diminua efectele clauzei de neconcurenta.

Art. 24 - În cazul nerespectarii clauzei de neconcurenta, salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizatiei si, dupa caz, la daune-interese corespunzatoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

Art. 25 - Prin clauza de mobilitate partile contractului individual de munca stabilesc ca, în considerarea specificului muncii, executarea obligatiilor de serviciu de catre salariat nu se realizeaza într-un un loc stabil de munca. În acest caz, salariatul beneficiaza de prestatii în bani sau în natura.

Art. 26 - (1) Prin clauza de confidentialitate partile convin ca, pe toata durata contractului si dupa încetarea acestuia, sa nu transmita date sau informatii de care au luat cunostinta în timpul executarii contractului individual de munca, în conditiile stabilite în regulamentele interne,

contractele colective de munca sau contractele individuale de munca.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) în cazul detasarii sau trecerii în alt loc de munca sau în alta activitate;

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

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

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



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

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

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

(2) Modalitatile în care urmeaza sa se realizeze verificarea prevazuta la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de munca aplicabil, de statutul profesional si de regulamentul intern, în masura în care legea nu dispune altfel.

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

(4) Angajatorul poate cere informatii în legatura cu persoana care solicita angajarea de la fostii sai angajatori, dar numai cu privire la functiile îndeplinite si durata angajarii si numai cu încunostintarea prealabila a celui în cauza.

Art. 30 - (1) Încadrarea personalului la institutiile si autoritatile publice si la alte unitati bugetare se face numai prin concurs sau examen, dupa caz.

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

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

(4) Conditile de organizare si modul de desfasurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotarâre

a guvernului.

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

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

(3) În cazul muncitorilor necalificati, perioada de proba are caracter exceptional si ea nu poate depasi 5 zile.

(4) Absolventii institutiilor de învățământ se încadreaza, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioadei de proba cuprinsa între 3 si 6 luni.

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

Art. 32 - (1) Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decât o singura perioada de proba.

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

(3) Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificarii contractului individual de munca cu privire la perioada de proba, în termenul prevazut la Art. 17 alin. (4), duce la decaderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.

(4) Perioada de proba constituie vechime în munca.

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



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

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

(3) Registrul general de evidenta se completeaza în ordinea angajarii si cuprinde elementele de identificare a tuturor salariatilor, elementele ce caracterizeaza contractele de munca ale acestora, precum si toate situatiile ce intervin pe parcursul desfasurarii relatiilor de munca în legatura cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de munca.

(4) Registrul general de evidenta este pastrat la sediul angajatorului, urmând a fi pus la dispozitia inspectorului de munca sau a oricarei alte autoritati care îl solicita, în conditiile legii.

(5) La solicitarea salariatului, angajatorul este obligat sa elibereze un document care sa ateste activitatea desfasurata de acesta.

(6) În cazul încetarii activitatii angajatorului, registrul general de evidenta a salariatilor se depune la autoritatea publica competenta potrivit legii din raza teritoriala a sediului angajatorului sau a domiciliului acestuia, dupa caz.

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

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

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

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

Art. 36 - Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati prin contract individual

de munca, în baza permisului de munca eliberat potrivit legii.

Capitolul II

Executarea contractului individual de munca

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



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

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

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamânal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la demnitate în munca;
- f) dreptul la securitate si sanatate în munca;
- g) dreptul la acces la formarea profesionala;
- h) dreptul la informare si consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j) dreptul la protectie în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectiva;
- l) dreptul de a participa la actiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.



(2) Salariatului îi revin, în principal, urmatoarele obligatii:

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a îndeplini atributiile ce îi revin conform fisei postului;
- b) obligatia de respectare a prevederilor cuprinse în regulamentul intern, contractul colectiv de munca aplicabil, precum si în contractul individual de munca;

- c) obligatia de fidelitate fata de angajator în executarea atributiilor de serviciu;
- d) obligatia de respectare a disciplinei muncii;
- e) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii în unitate;
- f) obligatia de respectare a secretului de serviciu.

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

- a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
- b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, în conditiile legii;
- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- d) sa exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) sa constate savârsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern.

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

- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de munca si conditii corespunzatoare de munca;
- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;
- d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii;
- e) sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor în privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate în sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariatii, în conditiile legii;



- g) sa înfiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze înregistrările prevazute de lege;
- h) sa elibereze la cerere toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.

Capitolul III

Modificarea contractului individual de munca

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

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

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

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

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

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

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

Art. 44 - (1) Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60



de zile si se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

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

Art. 45 - (1) Detasarea este actul prin care se dispune schimbarea temporara a locului de munca, din dispozitia angajatorului, la un alt angajator, în scopul executarii unor lucrari în interesul acestuia. În mod exceptional, prin detasare se poate modifica si felul muncii, numai cu consimtamântului scris al salariatului.

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

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

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

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

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

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

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

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

(5) În cazul în care exista divergenta între cei doi angajatori sau nici unul

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

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

Capitolul IV

Suspendarea contractului individual de munca

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

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

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

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

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

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;
- c) carantina;
- d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;
- e) exercitarea unei functii în cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului;
- f) îndeplinirea unei functii de conducere salarizate în sindicat;



- g) forta majora;
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedura penala;
- i) în alte cazuri expres prevazute de lege.

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

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

Art. 52 - Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului, în urmatoarele situatii:

- a) pe durata cercetarii disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) ca sanctiune disciplinara;
- c) în cazul în care angajatorul a facut plângere penala împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pâna la ramânerea definitiva a hotarârii judecatoresti;
- d) în cazul întreruperii temporare a activitatii, fara încetarea raportului de munca, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- e) pe durata detasarii;

Art. 53 - (1) Pe durata întreruperii temporare a activitatii angajatorului, salariatii beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de

munca ocupat.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevazuta la alin. (1), salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea sa dispuna reînceperea activitatii.

Art. 54 - Contractul individual de munca poate fi suspendat, prin acordul partilor, în cazul concediilor fara plata pentru studii sau pentru interese personale.

Capitolul V

Încetarea contractului individual de munca

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

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

Sectiunea 1 - Încetarea de drept a contractului individual de munca

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

- a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoana fizica;
- b) la data ramânerii irevocabile a hotarârii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului sau a angajatorului persoana fizica, daca aceasta antreneaza lichidarea afacerii;
- c) ca urmare a dizolvării angajatorului persoana juridica, de la data la care persoana juridica își înceteaza existenta;
- d) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limita de vârstă sau invaliditate a salariatului;
- e) ca urmare a constatarii nulității absolute a contractului, de la data la care nulitatea a fost constatata prin hotarâre judecatoreasca definitiva;
- f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în functia ocupata de salariat a unei persoane nelegal concediate, de la data ramânerii definitive a hotarârii judecatoresti de reintegrare;
- g) ca urmare a condamnării penale cu executarea pedepsei la locul de munca, de la data emiterii mandatului de executare;



- h) de la data retragerii, de catre autoritatile sau organismele competente, a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- i) ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii, ca masura de siguranta sau pedeapsa complimentara, de la data ramânerii definitive a hotarârii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;
- j) la data expirarii termenului contractului individual de munca încheiat pe durata determinata;
- k) retragerea acordului parintilor sau a reprezentantilor legali, în cazul salariatilor cu vârsta cuprinsa între 15 si 16 ani.

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

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

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

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

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

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

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

Sectiunea a 2-a - Concedierea

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



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

(3) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala sau colectiva.

Art. 59 - Este interzisa concedierea salariatilor:

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

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

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

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

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

c) pe durata concediului de maternitate;

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

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

f) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

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

h) pe durata efectuarii concediului de odihna.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica în cazul concedierii pentru motive ce

intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

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

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

- a) în cazul în care salariatul a savârsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 60 de zile, în condițiile Codului de procedura penala;
- c) în cazul în care, prin decizia organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa-si îndeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de munca în care este încadrat.

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

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

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

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru necorespondere profesională. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

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 lit. f), 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 constatată de medicul de medicina 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 sau, după caz, capacității de muncă constatate de medicul de medicina muncii, urmând să-i comunice salariatului soluțiile propuse de agenție.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) și (2) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu-și manifesta expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și în cazul în care agenția teritorială de ocupare a forței de muncă nu poate îndeplini obligația prevăzută la 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 prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin contractul individual de muncă, după caz.

Sectiunea a 4-a - Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului

Art. 65 - (1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării



activitatii.

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

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

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

Sectiunea a 5-a - Concedierea colectiva

Art. 68 - Prin concediere colectiva se înțelege concedierea, într-o perioada de 30 de zile calendaristice, dispusa dintr-unul sau mai multe motive dintre cele prevazute la art. 65 alin. (1), a unui numar de:

- a) cel puțin 5 salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are încadrati mai mult de 20 si mai puțin de 100 de salariatii;
- b) cel puțin 10% din salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are încadrati cel puțin 100 dar mai puțin de 300 de salariatii;
- c) cel puțin 30 de salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are încadrati cel puțin 300 de salariatii.

Art. 69 - În cazul concedierilor colective, angajatorului îi revin urmatoarele obligatii:

- a) sa întocmeasca un plan de masuri sociale sau de alt tip prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile, cu consultarea sindicatului sau a reprezentantilor salariatilor;
- b) sa propuna salariatilor programe de formare profesionala;
- c) sa puna la dispozitia sindicatului care are membri în unitate sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor toate informatiile relevante în legatura cu concedierea colectiva în vederea formularii propunerilor din partea acestora;

d) sa initieze, în timp util, în scopul punerii de acord, consultari cu sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor referitoare la metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numarului de salariati afectati si de atenuare a consecintelor.

Art. 70 - (1) Angajatorul are obligatia sa notifice în scris sindicatului sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor intentia de concediere colectiva, cu cel putin 45 de zile calendaristice anterior emiterii deciziilor de concediere.

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

- a) numarul total si categoriile de salariati angajati;
- b) motivele care determina concedierea;
- c) numarul si categoriile de salariati care vor fi afectati de concediere;
- d) criteriile avute în vedere potrivit legii si/sau contractelor colective de munca pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) masurile avute în vedere pentru limitarea numarului concedierilor;
- f) masurile pentru atenuarea consecintelor concedierii si compensatiile ce urmeaza a fi acordate salariatilor supusi concedierii, conform dispozitiilor legale si contractului colectiv de munca aplicabil;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h) termenul în care sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot face propuneri pentru evitarea sau diminuarea numarului salariatilor concediati.

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

Art. 71 - (1) Sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot propune angajatorului masuri în vederea evitarii concedierilor sau diminuarii numarului salariatilor concediati, într-un termen de 20 de zile calendaristice de la data primirii proiectului de concediere.

(2) Angajatorul are obligatia de raspunde în scris si motivat la propunerile

formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 10 zile de la primirea acestora.

(3) În cazul în care aspectele legate de concedierea colectiva avuta în vedere nu pot fi solutionate în interiorul termenului de 45 de zile prevazut la Art. 70 alin. (1), la solicitarea oricareia dintre parti, inspectoratul territorial de munca poate dispune prelungirea acestuia cu maxim 15 zile calendaristice.

Art. 72 - (1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajari pe locurile de munca ale salariatilor concediati pe o perioada de 12 luni de la data desfacerii contractelor individuale de munca ale acestora.

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

(3) În situatia în care salariatii care au dreptul de a fi reîncadrati potrivit alin. (2) nu solicita acest lucru, angajatorul poate face noi angajari pe locurile de munca ramase vacante.

Sectiunea a 6-a - Dreptul de preaviz

Art. 73 - (1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) si d), art. 65 si art. 67 beneficiaza de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucratoare.

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

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

a) motivele care determina concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritati, conform art. 70 lit. d);

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

conditiile art. 64.

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

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

Sectiunea a 7-a - Controlul si sanctionarea concedierilor nelegale

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



Art. 77 - În caz de litigiu, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 78 - (1) În cazul în care instanța constată nulitatea concedierii, va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul, de la data concedierii până la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești.

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

Sectiunea a 8-a - Demisia

Art. 79 - (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz..

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

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

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

functii de conducere.

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

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

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

(8) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu-si îndeplineste obligatiile asumate prin contract individual de munca.

Capitolul VI

Contractul individual de munca pe durata determinata

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

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

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

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

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendarii contractului sau de munca, cu exceptia situatiei în care acel salariat participa la greva;
- b) cresterea temporara a activitatii angajatorului;
- c) desfasurarea unor activitati cu caracter sezonier;
- d) în situatia în care este încheiat în temeiul unor dispozitii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fara loc de

munca;

e) în alte cazuri prevazute expres de legi speciale.

Art. 82 - (1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi încheiat pe o perioada mai mare de 18 luni.

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

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

a) 5 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mica de 3 luni;

b) 15 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca cuprinsa între 3 luni si 6 luni;

c) 30 de zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucratoare în cazul salariatilor încadrati în functii de conducere, pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni.

Art. 84 - (1) La expirarea contractului individual de munca pe durata determinata, pe locul de munca respectiv va fi angajat un salariat cu contract individual de munca pe durata nedeterminata.

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

a) în cazul în care contractul individual de munca pe durata determinata este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, daca intervine o noua cauza de suspendare a contractului acestuia;

b) în cazul în care un nou contract individual de munca pe durata determinata este încheiat în vederea executarii unor lucrari urgente, cu caracter exceptional;

c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de munca pe

durata determinata se impune pentru temeiurile prevazute la art. 81 lit. e);
d) în cazul în care contractul individual de munca pe durata determinata a încetat din initiativa salariatului sau din initiativa angajatorului pentru abaterea grava a salariatului.

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

Art. 86 - Cu exceptia dispozitiilor contrare prevazute în prezentul cod, dispozitiile legale, precum si cele cuprinse în contractele colective de munca aplicabile salariatilor cu contract individual de munca pe durata nedeterminata se aplica în egala masura si salariatilor cu contract individual de munca pe durata determinata.

Capitolul VII

Munca prin agent de munca temporara

Art. 87 - (1) Munca prin agent de munca temporara, denumita în continuare munca temporara, este munca prestata de un salariat temporar care, din dispozitia agentului de munca temporara, presteaza munca în favoarea unui utilizator.

(2) Salariatul temporar este persoana încadrata la un angajator agent de munca temporara, pus la dispozitia unui utilizator pe durata necesara îndeplinirii unor anumite sarcini precise si cu caracter temporar.

(3) Agentul de munca temporara este societatea comerciala autorizata de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, care pune provizoriu la dispozitia utilizatorului personal calificat si/sau necalificat pe care îl angajeaza si salarizeaza în acest scop. Conditiiile de înfiintare si functionare, precum si procedura de autorizare a agentului de munca temporara se stabileste prin hotarâre a guvernului.



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

Art. 88 - Un utilizator poate apela la agenti de munca temporara numai pentru executarea unei sarcini precise si cu caracter temporar, denumita misiune de munca temporara, si numai în urmatoarele cazuri:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) Contractul de munca temporara înceteaza la terminarea ultimei misiuni

pentru care a fost încheiat.

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

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

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

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

(5) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data în care obligatiile privind plata salariului si cele privind contributiile si impozitele au devenit scadente si exigibile, iar agentul de munca temporara nu le executa, ele vor fi platite de utilizator, în baza solicitarii salariatului temporar.

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

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

a) 2 zile, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada mai mica sau egala cu o luna;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capitolul VIII

Contractul individual de munca cu timp partial

Art. 101 - (1) Angajatorul poate încadra salariați cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă de cel puțin 2 ore pe zi, 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 forma scrisă.

(3) Durata săptămânală de lucru a unui salariat angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial este inferioară celei a unui salariat cu normă întreagă comparabil, fără a putea fi mai mică de 10 ore.

(4) Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă al aceluiași angajator care are același tip de contract individual de muncă și care prestează aceeași activitate sau una similară cu salariatul angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial. Atunci când nu există un salariat comparabil, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil celui angajator sau dispozițiile legislației în vigoare.

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

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdicția de a efectua ore suplimentare.

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

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

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

(3) În cazul salariatului care desfășoară activitatea în temeiul unui contract individual de muncă cu timp parțial, stagiul de cotizare la sistemul public de asigurări sociale se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat conform legii.

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

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

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

Capitolul IX

Munca la domiciliu

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

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

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

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

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



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

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

TITLUL III

TIMPUL DE MUNCA SI TIMPUL DE ODIHNA

Capitolul I

Timpul de munca

Sectiunea 1 - Durata timpului de munca

Art. 108 - Timpul de munca reprezinta timpul pe care salariatul îl foloseste pentru îndeplinirea sarcinilor de munca.

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

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

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

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

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

(2) Când munca se efectueaza în schimburi, durata timpului de munca va putea fi prelungita peste 8 ore pe zi si 48 de ore pe saptamâna, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada maxima de 3 saptamâni, sa nu depaseasca 8 ore pe zi sau 48 de ore pe saptamâna.



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

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

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

Art. 113 - (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul saptamânii de lucru de 40 de ore, precum si în cadrul saptamânii de lucru comprimate, va fi negociat prin contractul colectiv de munca la nivelul angajatorului sau, în absenta acestuia, va fi prevazut în regulamentul intern.

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

Art. 114 - Programul de munca si modul de repartizare al acestuia pe zile sunt aduse la cunostinta salariatilor si afisate la sediul angajatorului.

Art. 115 - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauza, daca aceasta posibilitate este prevazuta în contractele colective de munca aplicabile la nivelul angajatorului, sau, în absenta acestora, în regulamentele interne.

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

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

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

Art. 116 - Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca

prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta, ori de câte ori este solicitata.

Sectiunea a 2-a - Munca suplimentara

Art. 117 - (1) Munca prestata în afara duratei normale a timpului de munca saptamânal, prevazuta la art. 109, este considerata munca suplimentara.

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

Art. 118 - (1) La solicitarea angajatorului, salariatii pot efectua munca suplimentara cu respectarea prevederilor art. 111.

(2) Efectuarea de munca suplimentara peste limita stabilita potrivit prevederilor alin. (1) este interzisa.

Art. 119 - (1) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite, în urmatoarele 30 de zile dupa efectuarea acesteia.

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

Art. 120 - (1) În cazul în care compensarea prin ore libere platite nu este posibila în termenul prevazut de art. 119 alin. (1) în luna urmatoare, munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu corespunzator duratei acesteia.

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

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

Sectiunea a 3-a - Munca de noapte

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

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

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

Art. 123 - Salariatii care efectueaza cel putin 3 ore de munca de noapte beneficiaza fie de program de lucru redus cu o ora fata de durata normala a zilei de munca, fara ca aceasta sa duca la scaderea salariului de baza, fie de un spor la salariu de minim 15% din salariul de baza pentru fiecare ora de munca de noapte prestata.

Art. 124 - (1) Salariatii care urmeaza sa desfasoare cel putin 3 ore de munca de noapte sunt supusi unui examen medical gratuit înainte de începerea activitatii si dupa aceea, periodic.

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

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

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

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

Sectiunea a 4-a - Norma de munca

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

Art. 127 - Norma de munca se exprima, în functie de caracteristicile



procesului de productie sau alte activitati ce se normeaza, sub forma de norme de timp, norme de productie, norme de personal, sfera de atributii sau sub alte forme corespunzatoare specificului fiecarei activitati.

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

Art. 129 - (1) Normele de munca se elaboreaza de catre angajator cu acordul sindicatului sau, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.

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

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

Capitolul II

Repausuri periodice

Sectiunea 1 - Pauza de masa si repausul zilnic

Art. 130 - (1) În cazurile în care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, în conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

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

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

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

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

Sectiunea a 2-a - Repausul saptamânal

Art. 132 - (1) Repausul saptamânal se acorda în doua zile consecutive, de regula sâmbata si duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbata si duminica ar prejudicia interesul public sau ar compromite desfaurarea normala a activitatii, repausul saptamânal poate fi acordat si în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

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

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

(5) Salariatii al caror repaus saptamânal se acorda în conditiile alin. (4) au dreptul la dublul compensatiilor convenite potrivit art. 120 alin. (2).

Art. 133 - (1) În cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlaturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalatiilor sau cladirilor unitatii, repausul saptamânal poate fi suspendat pentru personalul necesar executarii acestor lucrari.

(2) Salariatii al caror repaus saptamânal a fost suspendat în conditiile alin.

(1) au dreptul la dublul compensatiilor convenite potrivit art. 120 alin. (2).

Sectiunea a 3-a - Sarbatorile legale

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

- 1 si 2 ianuarie;
- prima si a doua zi de Paste;
- 1 mai;
- 1 decembrie;
- prima si a doua zi de Craciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale,

declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

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

Art. 135 - Prin hotărâre a guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate.

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

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

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

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

Capitolul III

Concediile

Sectiunea 1 - Concediul de odihna anual si alte concedii ale salariatilor

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

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

Art. 140 - (1) Durata minimă a concediului de odihna anual este de 20 de



zile lucratoare.

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

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

(4) Durata concediului de odihna pentru salariatii cu contract individual de munca cu timp partial se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat.

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

TITLUL V

SANATATEA SI SECURITATEA ÎN MUNCA



Capitolul I

Reguli generale

Art. 171 - (1) Angajatorul are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si sanatatii salariatilor.

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

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

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

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

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

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

- a) masuri generale de protectie a muncii pentru prevenirea accidentelor de munca si bolilor profesionale aplicabile tuturor angajatorilor;
- b) masuri de protectie a muncii specifice pentru anumite profesii sau anumite activitati;
- c) masuri de protectie specifice aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispozitii referitoare la organizarea si functionarea unor organisme speciale de asigurare a securitatii si sanatatii în munca.

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

(2) Adoptarea si punerea în aplicare a masurilor prevazute la alin. (1) vor tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursa;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, în vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii;
- e) luarea în considerare a starii evolutiei tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau mai putin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;
- i) aducerea instructiunilor corespunzatoare la cunostinta salariatilor.

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

(2) În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevazute în mod obligatoriu

reguli privind securitatea si sanatatea în munca.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 178 - (1) Pentru asigurarea securitatii si sanataii în munca, institutia abilitata prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricarii,



comercializarii, importului sau utilizarii cu orice titlu a substantelor si preparatelor periculoase pentru salariati.

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

Capitolul II

Comitetul de securitate si sanatate în munca

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

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

Art. 180 - (1) Comitetul de securitate si sanatate în munca trebuie organizat la angajatorii persoane juridice cu un numar de cel putin 50 de salariati.

(2) În cazul în care conditiile de munca sunt speciale sau deosebite, inspectorul de munca poate cere înfiintarea acestor comitete si pentru angajatorii cu un numar de salariati mai mic de 50.

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

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

(5) În situatia în care nu se impune constituirea comitetului de securitate si sanatate în munca, atributiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de




responsabilul cu protectia muncii numit de angajator.

Art. 181 - Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului de securitate si sanatate în munca sunt reglementate prin ordin al ministrului muncii si solidaritatii sociale.

Capitolul III

Protectia salariatilor prin servicii medicale

Art. 182 - Angajatorii au obligatia asigurarii accesului salariatilor la serviciul medical de medicina a muncii. 

Art. 183 - (1) Serviciul medical de medicina a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociatie patronala.

(2) Durata muncii prestate de medicul de medicina a muncii se calculeaza în functie de numarul de salariatii ai angajatorului, potrivit legii.

Art. 184 - (1) Medicul de medicina a muncii este un salariat, atestat în profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de munca încheiat cu un angajator sau o asociatie patronala.

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

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

- a) prevenirea accidentelor de munca si a bolilor profesionale;
- b) supravegherea efectiva a conditiilor de igiena si sanatate în munca;
- c) asigurarea controlului medical al salariatilor, atât la angajarea în munca, cât si pe durata executarii contractului individual de munca.

(2) În vederea realizarii sarcinilor ce-i revin, medicul de medicina a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de munca sau a felului muncii unor salariatii, determinate de starea de sanatate a acestora.

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

Art. 186 - (1) Medicul de medicina a muncii stabileste în fiecare an un program de activitate pentru îmbunatatirea mediului de munca din punct de vedere al sanatatii în munca pentru fiecare angajator.

(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator si sunt supuse avizarii comitetului de securitate si sanatate în munca.

Art. 187 - Prin lege speciala vor fi reglementate atributiile specifice, modul de organizare a activitatii, organismele de control, precum si statutul profesional specific al medicilor de medicina a muncii.

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

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

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

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

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

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

(3) Prin programare individuala se poate stabili data efectuării concediului

sau, dupa caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioada care nu poate fi mai mare de 3 luni.

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

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

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

Art. 145 - (1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decât valoarea totala a drepturilor salariale convenite pentru perioada respectiva.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a veniturilor din luna/lunile în care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

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

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

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

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

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

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

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

Sectiunea a 2-a - Concediile pentru formare profesionala

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

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

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

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

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

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat în cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea



examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite în alin. (1).

Art. 152 - (1) În cazul în care în cursul unui an calendaristic pentru salariații în vârstă de până la 25 de ani și, respectiv 2 ani calendaristici consecutivi pentru salariații în vârstă de peste 25 de ani, nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuielile angajatorului, salariatul în cauză are dreptul la un concediu pentru formare profesională plătit de angajator de până la 10 zile lucrătoare.

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

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

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

TITLUL IV

SALARIZAREA

Capitolul I

Dispoziții generale

Art. 154 - (1) Salariul reprezintă contraprestarea 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 acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe



criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, vârsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta sau activitate sindicala este interzisa.

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

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

Art. 157 - (1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau, dupa caz, colective între angajator si salariat sau reprezentanti ai acestora.

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

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

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

Capitolul II

Salariul minim garantat

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

baza minim brut pe tara la numarul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

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

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

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

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

Capitolul III

Plata salariului

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

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

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

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

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



împuternicite de acesta.

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

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

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

Art. 164 - (1) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

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

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

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

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

Art. 165 - Acceptarea fără 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 i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

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

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

Capitolul IV

Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale

Art. 167 - (1) Angajatorul are obligatia de a contribui la fondul de garantare pentru plata creantelor salariale care rezulta din contractele individuale de munca, în conditiile legii.

(2) Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale asigura plata creantelor care privesc salarizarea.

Art. 168 - Modul de constituire si utilizare a fondului de garantare pentru plata creantelor salariale va respecta urmatoarele principii:

- a) patrimoniul institutiilor de administrare a fondurilor trebuie sa fie independent de capitalul de exploatare al unitatilor si trebuie sa fie constituit astfel încât asupra acestuia sa nu poata fi pus sechestru în cursul procedurii în caz de insolvabilitate;
- b) angajatorii trebuie sa contribuie la finantare în masura în care aceasta nu este acoperita integral de catre autoritatile publice;
- c) obligatia de plata a institutiilor de administrare a fondurilor va exista independent de îndeplinirea obligatiei de contributie la finantare.

Capitolul V

Plata salariului sau al unor parti ale acesteia

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

(2) Drepturile si obligatiile cedentului care decurg dintr-un contract sau



raport de munca existent la data transferului vor fi transferate integral cesionarului.

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

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

TITLUL VI

FORMAREA PROFESIONALA



Capitolul I

Dispozitii generale

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

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

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

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

- a) participarea la cursuri organizate de catre angajator sau de catre

furnizorii de servicii de formare profesionala din tara sau strainatate;

b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si a locului de munca;

c) stagii de practica si specializare în tara si strainatate;

d) ucenicie organizata la locul de munca;

e) formare individualizata;

f) alte forme de pregatire convenite între angajator si salariat.

Art. 190 - Angajatorul are obligatia de a asigura conditiile necesare pentru ca salariatii sa aiba acces periodic la formarea profesionala.

Art. 191 - (1) Angajatorul persoana juridica elaboreaza anual planuri de formare profesionala, cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor.

(2) Planul de formare profesionala face parte integranta din contractul colectiv de munca aplicabil.

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

Art. 192 - Formarea profesionala individualizata se stabileste de catre angajator împreuna cu salariatul în cauza, tinând cont de criteriile avute în vedere în cadrul planului anual de formare profesionala si de conditiile de desfasurare a activitatii la locul de munca.

Art. 193 - Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.

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

(2) În cazul în care, în conditiile prevazute la alin.(1), participarea la

cursurile sau stagiile de formare profesionala presupune scoaterea partiala din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale, astfel:

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

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

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

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

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

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

(3) Nerespectarea de catre salariat a dispozitiei prevazute la alin.(1) determina obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate

de pregătirea sa profesionala, proportional cu perioada nelucrata din perioada stabilita conform actului aditional la contractul individual de munca.

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

Art. 196 - (1) În cazul în care salariatul este cel care are initiativa participarii la o forma de pregătire profesionala cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreuna cu sindicatul sau, în lipsa acestuia, cu reprezentantii salariatilor.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulata de catre salariat potrivit alin.(1), în termen de 15 zile de la primirea solicitarii. Totodata, angajatorul va decide cu privire la conditiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesionala, inclusiv daca va suporta în tot sau în parte, costul ocazionat de aceasta.

Art. 197 - Salariatii care au încheiat un act aditional la contractul individual de munca cu privire la formarea profesionala pot primi, în afara salariului corespunzator locului, si alte avantaje în natura pentru formarea profesionala.

Capitolul II

Contracte speciale de formare profesionala organizata de angajator

Art. 198 - Sunt considerate contracte speciale de formare profesionala contractul de calificare profesionala si contractul de adaptare profesionala.

Art. 199 - (1) Contractul de calificare profesionala este cel în baza caruia salariatul se obliga sa urmeze cursurile de formare organizate de angajator



pentru dobândirea unei calificari profesionale.

(2) Pot încheia contracte de calificare profesionala tinerii între 16 si 25 de ani, care nu au dobândit o calificare pe parcursul perioadei de scolarizare sau au dobândit o calificare care nu le permite mentinerea locului de munca la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesionala se încheie pentru o durata cuprinsa între 6 luni si 2 ani.

Art. 200 - (1) Pot încheia contracte de calificare profesionala numai angajatorii autorizati în acest sens de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale si Ministerul Educatiei si Cercetarii.

(2) Procedura de autorizare, precum si modul de atestare al calificarii profesionale se stabileste prin lege speciala.

Art. 201 - (1) Contractul de adaptare profesionala se încheie în vederea adaptarii salariatilor debutanti la o functie noua, la un nou loc de munca sau în cadrul unui nou colectiv.

(2) Contractul de adaptare profesionala se încheie odata cu încheierea contractului individual de munca sau, dupa caz, la debutul salariatului în functia noua, la locul de munca nou sau în colectivul nou.

Art. 202 - (1) Contractul de adaptare profesionala este un contract încheiat pe durata determinata, ce nu poate fi mai mare de un an.

(2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesionala, salariatul poate fi supus unei evaluari în vederea stabilirii masurii în care acesta poate face fata functiei noi, locului de munca nou sau colectivului nou în care urmeaza sa presteze munca.

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

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

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

salariati.

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

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

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

Capitolul III

Contractul de ucenicie la locul de munca

Art. 205 - (1) Contractul de ucenicie la locul de munca este contractul individual de munca de tip particular, în temeiul caruia angajatorul persoana juridica sau persoana fizica se obliga ca, în afara platii salariului, sa asigure salariatului si formarea profesionala într-o anumita meserie.

(2) Contractul de ucenicie la locul de munca se încheie pe o durata determinata care nu poate fi mai mare de 3 ani.

Art. 206 - Contractul de ucenicie la locul de munca se încheie de catre angajatorul autorizat de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale.

Art. 207 - (1) Poate fi încadrat ca ucenic orice tânar ce nu detine o calificare profesionala si care, la debutul perioadei de ucenicie, nu a împlinit vârsta de 25 de ani.

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

Art. 208 - Timpul necesar ucenicului pentru participarea la activitati teoretice ce tin de pregatirea sa profesionala este inclus în programul normal de munca.



Art. 209 - În cazul ucenicilor este interzisa:

- a) munca prestata în conditii grele, vatamatoare sau periculoase;
- b) munca suplimentara;
- c) munca de noapte.

Art. 210 - Contractul de ucenicie la locul de munca va cuprinde, în afara dispozitiilor obligatorii prevazute în contractul de munca individual de munca, urmatoarele:

- a) precizarea persoanei care urmeaza sa se ocupe de pregatirea ucenicului, denumita mastru de ucenicie si calificarea acesteia;
- b) durata necesara pentru obtinerea calificarii în meseria respectiva;
- c) avantajele în natura acordate ucenicului, în vederea calificarii profesionale.

Art. 211 - (1) Mastrul de ucenicie este salariat al angajatorului, atestat pentru pregatirea ucenicilor.

(2) Mastrul de ucenicie este atestat de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale.

Art. 212 - (1) Aptitudinile ucenicului de a presta meseria pentru care este pregatit prin contractul de ucenicie, fac obiectul unei verificari finale organizate de catre angajator.

(2) Salariatii a caror formare profesionala a facut obiectul unui contract de ucenicie la locul de munca nu vor putea fi obligati la suportarea cheltuielilor de formare facute de angajator.

Art. 213 - Controlul activitatii de ucenicie la locul de munca, statutul ucenicului, modul de încheiere si executare a contractului de ucenicie la locul de munca, autorizarea angajatorilor pentru încheierea contractelor de ucenicie la locul de munca, atestarea maistrului de ucenicie, verificarea finala a aptitudinilor ucenicului precum si orice alte aspecte legate de contractul de ucenicie la locul de munca urmeaza a fi reglementate prin

lege speciala.

TITLUL VII

DIALOGUL SOCIAL

Capitolul I

Dispozitii generale

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

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

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

Capitolul II

Sindicatetele

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

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

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

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



structurile specifice dialogului social.

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

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

Art. 221 - Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a le împiedica exercitarea legală.

Art. 222 - La cererea membrilor lor, sindicatele pot să-și reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi.

Art. 223 - (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 executării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive economice, pentru necorespondență profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

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

Capitolul III

Reprezentanții salariaților

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



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

(3) Reprezentantii salariatilor nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute exclusiv ale sindicatelor.

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

(2) Condiția vechimii prevăzută la alin.(1) nu este necesară în cazul alegerii reprezentanților salariatilor la angajatori nou înființați.

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

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

Art. 226 - Reprezentantii salariatilor au următoarele atribuții principale:

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

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

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

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

Art. 227 - Atribuțiile reprezentanților salariatilor, modul de îndeplinire a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariatilor, în condițiile legii.

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

Art. 229 - Pe toata durata exercitarii mandatului, reprezentantii salariatilor nu pot fi concediati pentru motive economice, pentru necorespundere profesionala sau pentru motive ce tin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariatii.

Capitolul IV

Patronatul

Art. 230 - Patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridica înmatriculata sau persoana fizica autorizata potrivit legii, care administreaza si utilizeaza capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obtinerii de profit în conditii de concurenta si care angajeaza munca salariata.

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

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

Art. 232 - Patronatele reprezinta, sustin si apara interesele membrilor lor în relatiile cu autoritatile publice, cu sindicatele si cu alte persoane juridice si fizice în raport cu obiectul si scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute si în acord cu prevederile legii.

Art. 233 - Membrii organelor de conduse alese ale patronatelor li se asigura protectia legii contra oricaror forme de discriminare, conditionare, constrângere sau limitare a exercitarii functiilor lor.

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

Art. 235 - (1) Constituirea si functionarea asociatiilor patronale, precum si

exercitarea drepturilor si obligatiilor acestora sunt reglementate prin lege.

(2) Este interzisa orice interventie a autoritatilor publice de natura a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea legala.

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

TITLUL VIII

CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCA

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 239 - Prevederile contractului colectiv de munca produc efecte pentru

toti salariatii, indiferent de data angajarii sau de afilierea lor la o organizatie sindicala.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

lucru.

Art. 245 - Contractul colectiv de munca înceteaza:

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

Art. 246 - Aplicarea contractului colectiv de munca poate fi suspendată prin acordul de voință al partilor.

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

TITLUL IX

CONFLICTELE DE MUNCA

Capitolul I

Dispoziții generale

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

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

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

Art. 249 - Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește



prin lege speciala.

Capitolul II

Greva

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

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

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

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

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

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

TITLUL X

INSPECTIA MUNCII

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

Art. 255 - Inspectia muncii are în subordine inspectorate teritoriale de

munca, organizate în fiecare judet, în municipiul Bucuresti si în sectoarele acestuia.

Art. 256 - Înfiintarea si organizarea Inspectiei muncii este reglementata prin lege speciala.

TITLUL XI

JURISDICTIA MUNCII

Capitolul I

Dispozitii generale

Art. 257 - (1) Jurisdictia muncii are ca obiect solutionarea conflictelor de munca cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea si încetarea contractelor individuale sau, dupa caz, colective de munca prevazute de prezentul cod, precum si a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.

(2) Salariatul care considera ca angajatorul i-a încalcat ori nu i-a acordat unele drepturi prevazute în contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau în legislatia în vigoare are dreptul de a solicita angajatorului pe cale amiabila încetarea încalcarii ori acordarea drepturilor respective.

(3) În cazurile în care conflictele individuale nu sunt solutionate pe cale amiabila, salariatul are dreptul sa se adreseze autoritatilor competente pentru a le solutiona, angajatorul având obligatia de a se abtine de la orice masura de natura a-l împiedica ori a-l descuraja pe salariat sa uzeze de acest drept în mod liber.

Art. 258 - Pot fi parti în conflictele de munca:

a) salariatii, precum si orice alta persoana titulara a unui drept sau obligatii în temeiul prezentului cod, a altor legi sau al contractelor colective de munca;



- b) angajatorii - persoane fizice si/sau persoane juridice - agentii de munca temporara, utilizatorii, precum si orice alta persoana care beneficiaza de o munca desfasurata în conditiile prezentului cod;
- c) sindicatele si patronatele;
- d) alte persoane juridice sau persoane fizice care au aceasta vocatie în temeiul legilor speciale sau ale Codului de procedura civila.

Art. 259 - (1) Cererile în vederea solutionarii unui conflict de munca, pot fi formulate:

- a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicata decizia unilaterala a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de munca;
 - b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sanctionare disciplinara;
 - c) în termen de 3 ani de la data nasterii dreptului, în situatia în care obiectul conflictului individual de munca consta în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despagubiri catre salariat, precum si în cazul raspunderii patrimoniale a salariatilor fata de angajator.
 - d) pe toata durata existentei contractului, în cazul în care se solicita constatarea nulitatii unui contract individual sau colectiv de munca ori a unor clauze ale acestuia;
 - e) în termen de 6 luni de la data nasterii dreptului la actiune, în cazul neexecutarii contractului colectiv de munca ori a unor clauze ale acestuia.
- (2) În toate situatiile, altele decât cele prevazute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nasterii dreptului.

Capitolul II

Competenta materiala si teritoriala

Art. 260 - (1) Judecarea conflictelor de munca este de competenta instantelor stabilite potrivit legii.

(2) Cererile referitoare la cauzele prevazute la alin.(1) se adreseaza instantei competente în a carei circumscriptie îsi are domiciliul/resedinta

sau, dupa caz, sediul reclamantului.

Capitolul III

Reguli speciale de procedura

Art. 261 - Cererile prevazute la art. 259 sunt scutite de taxa judiciara de timbru si de timbrul judiciar.

Art. 262 - (1) Cererile referitoare la solutionarea conflictelor de munca se judeca în regim de urgenta.

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

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

Art. 263 - Sarcina probei în litigiile de munca revine angajatorului, acesta fiind obligat sa depuna dovezile în apararea sa pâna la prima zi de înfatisare.

Art. 264 - Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgenta, instanta fiind în drept sa decada din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia.

Art. 265 - Hotarârile pronuntate în fond sunt definitive si executorii de drept.

Art. 266 - Procedura de solutionare a conflictelor de munca se reglementeaza prin lege speciala.

Art. 267 - Dispozitiile prezentului titlu se completeaza cu prevederile Codului de procedura civila.

TITLUL XII

RASPUNDEREA JURIDICA



Capitolul I

Regulamentul intern

Art. 268 - Regulamentul intern se întocmeste de catre angajator cu consultarea sindicatului sau a reprezentantilor salariatilor, dupa caz.

Art. 269 - Regulamentul intern cuprinde cel putin urmatoarele categorii de dispozitii:

- a) reguli privind protectia, igiena si securitatea în munca în cadrul unitatii;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si a înlaturarii oricarei forme de încalcare a demnitatii;
- c) drepturile si obligatiile angajatorului si salariatilor;
- d) procedura de solutionare a cererilor sau reclamatiilor individuale ale salariatilor;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinara;
- h) modalitatile de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale specifice.

Art. 270 - (1) Regulamentul intern se aduce la cunostinta salariatilor prin grija angajatorului si își produce efectele fata de salariatii din momentul încunostintarii acestora.

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

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

(4) Regulamentul intern se afiseaza la sediul angajatorului.

Art. 271 - Orice modificare ce intervine în continutul regulamentului intern este supusa procedurilor de informare prevazute la art. 270.

Art. 272 - (1) Orice persoana interesata poate ataca dispozitiile regulamentului intern, în masura în care face dovada încalcarii unui drept al sau.

(2) Controlul legalitatii dispozitiilor cuprinse în regulamentul intern este de competenta instantelor judecatoresti.

Art. 273 - (1) Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecarui angajator se realizeaza în termen de 60 de zile de la data intrarii în vigoare a prezentului cod.

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

Capitolul II

Raspunderea disciplinara

Art. 274 - (1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor sai ori de câte ori constata ca acestia au savârsit o abatere disciplinara.

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

Art. 275 - (1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul savârseste o abatere disciplinara sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) suspendarea contractului individual de munca pentru o perioada ce nu poate depasi 10 zile lucratoare;
- c) retrogradarea din functie cu acordarea salariului corespunzator functiei



în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;

d) reducerea salariului de baza pe o durata de 1-3 luni cu 5-10%;

e) desfacerea disciplinara a contractului de munca.

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

Art. 276 - (1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

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

Art. 277 - Angajatorul stabileste sanctiunea disciplinara aplicabila în raport de gravitatea abaterii disciplinare savârsite de salariat, avându-se în vedere urmatoarele:

a) împrejurarile în care fapta a fost savârsita;

b) gradul de vinovatie a salariatului;

c) consecintele abaterii disciplinare;

d) comportarea generala în serviciu a salariatului;

e) eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta;

Art. 278 - (1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nici o masura, cu exceptia celei prevazute la art. 275, alin.(1), lit.a), nu poate fi dispusa mai înainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prelabile.

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

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

(4) În cursul cercetarii disciplinare prelabile, salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile în favoarea sa si sa ofere, persoanei împuternicite sa realizeze cercetarea, toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat, la cererea

sa, de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

Art. 279 - (1) Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie întocmita în forma scrisa, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii cunostinta de savârsirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data savârsirii faptei.

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

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;
- b) precizarea prevederilor din statutul disciplinar, regulamentul intern sau contractul colectiv de munca aplicabil care au fost încalcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlaturate apararile formulate de salariat în timpul cercetarii disciplinare prelabile sau motivele pentru care, în conditiile prevazute la art. 278 alin.(3), nu a fost efectuata cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza caruia sanctiunea disciplinara este aplicata;
- e) termenul în care sanctiunea poate fi contestata;
- f) instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata.

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

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

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

Capitolul III

Raspunderea patrimoniala

Art. 280 - (1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor si principiilor raspunderii civile, contractuale, sa îl despagubeasca pe salariat în situatia în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligatiilor de serviciu sau în legatura cu serviciul.

(2) În cazul în care angajatorul refuza sa îl despagubeasca pe salariat,

acesta se poate adresa cu plângere instantelor judecatoresti competente.

(3) Angajatorul care a platit despagubirea își va recupera suma aferenta de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în conditiile art. 281 si urmatoarele.

Art. 281 - (1) Salariatii raspund patrimonial, în temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina si în legatura cu munca lor.

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

Art. 282 - (1) Când paguba a fost produsa de mai multi salariati, cuantumul raspunderii fiecaruia se stabileste în raport cu masura în care a contribuit la producerea ei.

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

Art. 283 - (1) Salariatul care a încasat de la angajator o suma nedatorata este obligat sa o restituie.

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

Art. 284 - (1) Suma stabilita pentru acoperirea daunelor se retine în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauza din partea angajatorului la care este încadrata în munca.

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

Art. 285 - (1) În cazul în care contractul individual de munca încetează înainte ca salariatul să-l fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator, ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

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

Art. 286 - În cazul în care acoperirea prejudiciului, prin rețineri lunare din salariu, nu se poate face într-un termen de maxim 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

Capitolul IV

Raspunderea contravențională

Art. 287 - (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 3.000.000 la 20.000.000 lei;
- b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin.(5), cu amendă de la 3.000.000 la 10.000.000 lei;
- c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la greva sau să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 15.000.000 la 30.000.000 lei;
- d) primirea la muncă a unei persoane pentru care nu a fost întocmit contract individual de muncă, ori stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 20.000.000 lei la 50.000.000 lei;



e) încadrarea în munca a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de munca al minorilor, cu amenda de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei;

f) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134, cu amenda de la 50.000.000 la 100.000.000 lei;

g) încălcarea prevederilor art. 135, cu amenda de la 100.000.000 la 200.000.000 lei.

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

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

Capitolul V

Raspunderea penala

Art. 288 - Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresată unității de partea interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoarea de la 3 la 6 luni sau amenda.

Art. 289 - Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în munca a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoarea de la 6 luni la 1 an sau amenda.

Art. 290 - (1) În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 277 și art. 278, acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate.

(2) Împacarea părților înlătură răspunderea penală.

Art. 291 - Nedepunerea de către angajator, în termen de 15 zile, în conturile stabilite, a sumelor încasate de la salariați cu titlu de contribuție datorată către sistemul public de asigurări sociale, către bugetul asigurărilor de somaj, ori către bugetul asigurărilor sociale de sănătate, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau

amenda.

TITLUL XIII

DISPOZITII FINALE SI TRANZITORII

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

Art. 293 - (1) România va realiza transpunerea, pâna la data aderarii la Uniunea Europeana, în legislatia nationala a dispozitiilor comunitare privind comitetul european de întreprindere în unitatile de dimensiune comunitara, pe masura aparitiei si dezvoltarii în economie a unor astfel de întreprinderi, precum si pe cele privind detasarea salariatilor în cadrul furnizarii de servicii.

Art. 294 - (1) Dispozitiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispozitii cuprinse în legislatia muncii, si, în masura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de munca prevazute de prezentul cod, cu dispozitiile legislatiei civile.

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

Art. 295 - Vechimea în munca stabilita pâna la data 31 decembrie 2003 se probeaza cu carnetul de munca. În cazul în care o persoana nu poseda carnet de munca, la cerere, vechimea în munca se reconstituie de catre instanta judecatoreasca competenta sa solutioneze conflictele de munca, pe baza înscriurilor sau a altor probe din care sa rezulte existenta raporturilor de munca.



Art. 296 - Pe data intrarii în vigoare a prezentului cod, cauzele privind conflicte de munca aflate pe rolul tribunalelor se judeca în continuare potrivit dispozitiilor procesuale aplicabile la data sesizarii instantelor.

Art. 297 - (1) Prezentul cod intra în vigoare la data de 1 martie 2003.

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

- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. 10/1972, publicata în Buletinul Oficial nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 1 din 26 martie 1970 a organizarii si disciplinei muncii în unitatile socialiste de stat, publicata în Buletinul Oficial, Partea I nr. 27 din 27 martie 1970;
- Decretul nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obstesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 mai 1981;
- Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariatilor în functie de competenta publicata în Monitorul Oficial, Partea I nr. 125 din 16 noiembrie 1990;
- Legea salarizarii nr. 14/1991 publicata în Monitorul Oficial, Partea I nr. 32 din 9 februarie 1991;
- Legea nr. 2/1991 privind cumulul de functii publicata în Monitorul Oficial nr. 1 din 8 ianuarie 1991;
- Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihna si alte concedii ale salariatilor publicata în Monitorul Oficial nr. 16 din 10 februarie 1992;
- Legea nr. 68/1993 privind garantarea în plata a salariului minim Monitorul Oficial, Partea I nr. 246 din 15 octombrie 1993;
- Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sarbatoare legala în care nu se lucreaza, publicata în Monitorul Oficial, Partea I nr. 150 din 17 iulie 1996;
- Art. 34 si 35 din Legea nr. 130/1996 publicata în Monitorul Oficial;
- precum si orice alte dispozitii contrare.