LEGE Nr. 53 din 24 ianuarie 2003
Codul muncii

*Ultima actualizare- ianuarie 2015*

Republicare publicata in Monitorul Oficial 345 din 18 mai 2011
*) Republicata în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, dându-se textelor o noua numerotare.
Legea nr. 53/2003 - Codul muncii a fost publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, si a mai fost modificata si completata prin:
 Legea nr. 480/2003 pentru modificarea lit. e) a art. 50 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 814 din 18 noiembrie 2003;  Legea nr. 541/2003 pentru modificarea unor dispozitii ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 913 din 19 decembrie 2003;  Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 65/2005 privind modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 371/2005, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.147 din 19 decembrie 2005;  Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea si combaterea evaziunii fiscale, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 672 din 27 iulie 2005, cu modificarile ulterioare;  Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003  Codul muncii, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 18 septembrie 2006, aprobata cu completari prin Legea nr. 94/2007, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 19 aprilie 2007;  Legea nr. 237/2007 privind modificarea alin. (1) al art. 269 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 497 din 25 iulie 2007;  Legea nr. 202/2008 pentru modificarea alin. (1) al art. 134 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 728 din 28 octombrie 2008;  Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 148/2008 pentru modificarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 765 din 13 noiembrie 2008, aprobata prin Legea nr. 167/2009, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 321 din 14 mai 2009;  Legea nr. 331/2009 privind modificarea lit. e) a alin. (1) al art. 276 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 779 din 13 noiembrie 2009;  Legea nr. 49/2010 privind unele masuri în domeniul muncii si asigurarilor sociale, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 195 din 29 martie 2010.
**) A se vedea Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu si trecerea la serviciul militar pe baza de voluntariat, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.155 din 20 decembrie 2005, cu modificarile ulterioare.
Titlul I
Dispozitii generale
Capitolul I
Domeniul de aplicare

Art. 1

(1) Prezentul cod reglementeaza domeniul raporturilor de munca, modul în care se efectueaza controlul aplicarii reglementarilor din domeniul raporturilor de munca, precum si jurisdictia 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, care presteaza munca în România;
b)cetatenilor români încadrati cu contract individual de munca si care presteaza activitatea în strainatate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu exceptia cazului în care legislatia statului pe al carui teritoriu se executa contractul individual de munca este mai favorabila;
c)cetatenilor straini sau apatrizi încadrati cu contract individual de munca, care presteaza munca pentru un angajator român pe teritoriul României;
d)persoanelor care au dobândit statutul de refugiat si se încadreaza cu contract individual de munca pe teritoriul României, în conditiile legii;
e)ucenicilor care 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 ori 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 munca fortata desemneaza orice munca sau serviciu impus unei persoane sub amenintare ori 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 civice 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, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte si, în general, în toate circumstantele care pun în pericol viata sau conditiile normale de existenta ale ansamblului populatiei ori ale unei parti a acesteia.

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

(3) Constituie discriminare directa actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori 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 nicio discriminare.

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

(3) Pentru munca egala sau de valoare egala este interzisa orice discriminare bazata pe criteriul de sex cu privire la toate elementele si conditiile de remunerare.

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 bunei-credinte.

(2) Pentru buna desfasurare a relatiilor de munca, participantii la raporturile de munca se vor informa si se vor 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, precum si în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului international al muncii si a tratatelor bilaterale la care România este parte.
Titlul II
Contractul individual de 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 denumite salariu.

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

Art. 12

(1) Contractul individual de munca se 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 dobândeste 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 sunt periclitate 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 întelege persoana fizica sau juridica ce poate, potrivit legii, 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 dobândeste capacitatea de a încheia contracte individuale de munca în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacitatii depline 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 ori imorale.

Art. 16

(1) Contractul individual de munca se încheie în baza consimtamântului partilor, în forma scrisa, în limba româna. Obligatia de încheiere a contractului individual de munca în forma scrisa revine angajatorului. Forma scrisa este obligatorie pentru încheierea valabila a contractului.

(2) Anterior începerii activitatii, contractul individual de munca se înregistreaza în registrul general de evidenta a salariatilor, care se transmite inspectoratului teritorial de munca.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activitatii, sa înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca.

(4) Munca prestata în temeiul unui contract individual de munca constituie vechime în munca.

(5) Absentele nemotivate si concediile fara plata se scad din vechimea in munca.

(6) Fac exceptie de la prevederile alin. (5) concediile pentru formare profesionala fara plata, acordate in conditiile art. 155 si 156.

Art. 17

(1) Anterior încheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana selectata în vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele esentiale pe care intentioneaza sa le înscrie în contract sau sa le modifice.

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

(3) Persoana selectata în vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel putin urmatoarele elemente:
a)identitatea partilor;
b)locul de munca sau, în lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca în diverse locuri;
c)sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;
d)functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din România sau altor acte normative, precum si fisa postului, cu specificarea atributiilor postului;
e)criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
f)riscurile specifice postului;
g)data de la care contractul urmeaza sa îsi produca efectele;
h)în cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;
i)durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
j)conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
k)salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;
l)durata normala a muncii, exprimata în ore/zi si ore/saptamâna;
m)indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;

n)durata perioadei de proba.

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

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (3) în timpul executarii contractului individual de munca impune încheierea unui act aditional la contract, într-un termen de 20 de zile lucratoare de la data aparitiei modificarii, cu exceptia situatiilor în care o asemenea modificare este prevazuta în mod expres de lege.

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de munca, oricare dintre parti poate fi asistata de terti, conform propriei optiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

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

Art. 18

(1) În cazul în care persoana selectata în vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, urmeaza sa îsi desfasoare activitatea în strainatate, angajatorul are obligatia de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informatiile prevazute la art. 17 alin. (3), precum si informatii referitoare la:
a)durata perioadei de munca ce urmeaza sa fie 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 desfasurarii activitatii în strainatate;
d)conditiile de clima;
e)reglementarile principale din legislatia muncii din acea tara;
f)obiceiurile locului a caror nerespectare i-ar pune în pericol viata, libertatea sau siguranta personala;
g)conditiile de repatriere a lucratorului, dupa caz.

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

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

Art. 19
În situatia în care angajatorul nu îsi executa obligatia de informare prevazuta la art. 17 si 18, persoana selectata în vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, are dreptul sa sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligatii, instanta judecatoreasca competenta si sa solicite despagubiri corespunzatoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutarii de catre angajator a obligatiei de informare.

Art. 20

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

(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 la data încetarii contractului, cuantumul indemnizatiei de neconcurenta lunare, perioada pentru care îsi produce efectele clauza de neconcurenta, tertii în favoarea carora se interzice prestarea activitatii, precum si aria geografica unde salariatul poate fi în reala competitie cu angajatorul.

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

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

Art. 22

(1) Clauza de neconcurenta îsi poate produce efectele pentru o perioada de maximum 2 ani de la data încetarii contractului individual de munca.

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de munca s-a produs de drept, cu exceptia cazurilor prevazute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) si i), ori a intervenit din initiativa angajatorului pentru motive care nu tin de persoana 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 de munca instanta competenta poate diminua efectele clauzei de neconcurenta.

Art. 24
În cazul nerespectarii, cu vinovatie, a 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

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

(2) Cuantumul prestatiilor suplimentare în bani sau modalitatile prestatiilor suplimentare în natura sunt specificate în contractul individual de munca.

Art. 26

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

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

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

(5) 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
Certificatul 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 ori în alta activitate, daca se schimba conditiile de munca;
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;

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;
g)periodic, în cazul celor care lucreaza în unitati fara factori de risc, prin examene medicale diferentiate 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, în statutul de personal - profesional sau disciplinar - si în 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 activitatile îndeplinite si la durata angajarii si numai cu încunostintarea prealabila a celui în cauza.

Art. 30

(1) Încadrarea salariatilor 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 fiecarei 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) Conditiile 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 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 120 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) Pe durata sau la sfârsitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate înceta exclusiv printr-o

notificare scrisa, fara preaviz, la initiativa oricareia dintre parti, fara a fi necesara motivarea acesteia.

(4) Pe durata perioadei de proba salariatul beneficiaza 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.

(5) Pentru absolventii institutiilor de învatamânt superior, primele 6 luni dupa debutul în profesie se considera perioada de stagiu. Fac exceptie acele profesii în care stagiatura este reglementata prin legi speciale. La sfârsitul perioadei de stagiu, angajatorul elibereaza obligatoriu o adeverinta, care este vizata de inspectoratul teritorial de munca în a carui raza teritoriala de competenta acesta îsi are sediul.

(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevazut la alin. (5) se reglementeaza prin lege speciala.

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) Perioada de proba constituie vechime în munca.

Art. 33
Perioada în care se pot face angajari succesive de proba ale mai multor persoane pentru acelasi post este de maximum 12 luni.

Art. 34

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

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

(3) Registrul general de evidenta a salariatilor se completeaza si se transmite inspectoratului teritorial de munca în ordinea angajarii si cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariatilor, data angajarii, functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de munca, salariul, sporurile si cuantumul acestora, perioada si cauzele de suspendare a contractului individual de munca, perioada detasarii si data încetarii contractului individual de munca.

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

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat sa elibereze un document care

sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea în munca, în meserie si în specialitate.

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

(7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidenta a salariatilor, înregistrarile 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 munci la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, 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.

Art. 36
Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati prin contract individual de munca în baza autorizatiei de munca sau a permisului de sedere în scop de munca, eliberata/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 la drepturile recunoscute de lege salariatilor sau limitarea acestor drepturi 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 si individuala;

l)dreptul de a participa la actiuni colective;
m)dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
n)alte drepturi prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

(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 a respecta disciplina muncii;
c)obligatia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de munca aplicabil, precum si în contractul individual de munca;
d)obligatia de fidelitate fata de angajator în executarea atributiilor de serviciu;
e)obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii în unitate;
f)obligatia de a respecta secretul de serviciu;
g)alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

Art. 40

(1) Angajatorul are, în principal, urmatoarele drepturi:
a)sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
b)sa stabileasca atributiile corespunzatoare fiecarui 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;
f)sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora.

(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 conditiile corespunzatoare de munca;
c)sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;
d)sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii, cu exceptia informatiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natura sa prejudicieze activitatea unitatii. Periodicitatea comunicarilor se stabileste prin negociere în contractul colectiv de munca aplicabil;
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 salariati, în conditiile legii;
g)sa înfiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze înregistrarile 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)durata contractului;
b)locul muncii;
c)felul muncii;
d)conditiile de munca;
e)salariul;
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 prevazut în contractul individual de munca.

(2) Pe durata delegarii, respectiv a detasarii, salariatul îsi 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 calendaristice în 12 luni si se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegarii nu poate constitui motiv pentru sanctionarea disciplinara a acestuia.

(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
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, dar numai cu consimtamântul 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 personale 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 beneficiaza 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 s-a dispus detasarea sa îsi îndeplineasca integral si la timp toate obligatiile fata de salariatul detasat.

(4) Daca angajatorul la care s-a dispus detasarea nu îsi 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 niciunul dintre ei nu îsi 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, de a se îndrepta împotriva oricaruia dintre cei doi angajatori si de 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 disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului, în cazurile si în 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 acestea sunt prevazute prin legi speciale, prin contractul colectiv de munca aplicabil, prin contracte individuale de munca sau prin regulamente interne.

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

(5) De fiecare data când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauza de încetare de drept a contractului individual de munca, cauza de încetare de drept prevaleaza.

(6) În cazul suspendarii contractului individual de munca se suspenda toate termenele care au legatura cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de munca, cu exceptia situatiilor în care contractul individual de munca înceteaza de drept.

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)exercitarea unei functii în cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului, daca legea nu prevede altfel;
e)îndeplinirea unei functii de conducere salarizate în sindicat;
f)forta majora;
g)în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în conditiile Codului de procedura penala;
h)de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Daca în termen de 6 luni salariatul nu si-a reînnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca înceteaza de drept;
i)în alte cazuri expres prevazute de lege.

Art. 51

(1) 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 intercurente, pâna la împlinirea vârstei de 18 ani;
c)concediu paternal;
d)concediu pentru formare profesionala;
e)exercitarea unor functii elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;
f)participarea la greva.

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

Art. 52

(1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului în urmatoarele situatii:
a)pe durata cercetarii disciplinare prealabile, în conditiile legii;
b)în cazul în care angajatorul a formulat 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;
c)în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activitatii, fara încetarea raportului de munca, pentru motive

economice, tehnologice, structurale sau similare;
d)pe durata detasarii;
e)pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevazute la alin. (1) lit. a) si b), daca se constata nevinovatia celui în cauza, salariatul îsi reia activitatea anterioara si i se plateste, în temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.

(3) În cazul reducerii temporare a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamâna, cu reducerea corespunzatoare a salariului, pâna la remedierea situatiei care a cauzat reducerea programului, dupa consultarea prealabila a sindicatului reprezentativ de la nivelul unitatii sau a reprezentantilor salariatilor, dupa caz.

Art. 53

(1) Pe durata reducerii si/sau a întreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati în activitatea redusa sau întrerupta, care nu mai desfasoara activitate, 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, cu exceptia situatiilor prevazute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii si/sau a întreruperii temporare prevazute 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 acordului partilor, la data convenita de acestea;
c)ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, în cazurile si în conditiile limitativ prevazute de lege.
Sectiunea 1
Încetarea de drept a contractului individual de munca

Art. 56

(1) Contractul individual de munca existent înceteaza de drept:
a)la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizica, precum si în cazul dizolvarii angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a încetat existenta conform legii;
b)la data ramânerii irevocabile a hotarârii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului sau a angajatorului persoana fizica;
c) la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru

pensionare; la data comunicarii deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare; la data comunicarii deciziei medicale asupra capacitatii de munca in cazul invaliditatii de gradul I sau II;
d)ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca, de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarâre judecatoreasca definitiva;
e)ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data ramânerii definitive a hotarârii judecatoresti de reintegrare;
f)ca urmare a condamnarii la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramânerii definitive a hotarârii judecatoresti;
g)de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;
h)ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii, ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramânerii definitive a hotarârii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;
i)la data expirarii termenului contractului individual de munca încheiat pe durata determinata;
j)retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, în cazul salariatilor cu vârsta cuprinsa între 15 si 16 ani.

(2) Pentru situatiile prevazute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de munca se face în termen de 5 zile lucratoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, si se comunica persoanelor aflate în situatiile respective în termen de 5 zile lucratoare.

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 salariati, 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 individual de munca 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 pot face prin acordul partilor.

(7) Daca partile nu se înteleg, 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.

Art. 59
Este interzisa concedierea salariatilor:
a)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 ori 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 suspendarii activitatii ca urmare a instituirii carantinei;
c)pe durata în care femeia salariata este gravida, în masura în care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d)pe durata concediului de maternitate;
e)pe durata concediului pentru cresterea copilului în vârsta de pâna la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pâna la împlinirea vârstei de 3 ani;
f)pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârsta de pâna la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pâna la împlinirea vârstei de 18 ani;
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;
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, a falimentului sau a dizolvarii angajatorului, în conditiile 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 a muncii ori 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 30 de zile, în conditiile Codului de procedura penala;
c)în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa îsi 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 la 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) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevazut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozitiilor art. 247-252.

(3) 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 poate fi contestata si la instanta judecatoreasca la care se contesta.

Art. 63

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

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevazut la art. 61 lit. d) poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Art. 64

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

(2) În situatia în care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit alin. (1), acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca în vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale si/sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.

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

(4) În cazul în care salariatul nu îsi manifesta consimtamântul în termenul prevazut la alin. (3), precum si dupa notificarea cazului catre agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevazut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiaza de o compensatie, în conditiile stabilite în contractul colectiv de munca aplicabil sau în contractul individual de munca, dupa caz.
Sectiunea a 4-a

Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului

Art. 65

(1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta încetarea contractului individual de munca determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fara legatura cu persoana acestuia.

(2) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa.

Art. 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 contractul colectiv de munca aplicabil.
Sectiunea a 5-a
Concedierea colectiva. Informarea, consultarea salariatilor si procedura concedierilor colective

Art. 68

(1) Prin concediere colectiva se întelege concedierea, într-o perioada de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana salariatului, a unui numar de:
a)cel putin 10 salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are încadrati mai mult de 20 de salariati si mai putin de 100 de salariati;
b)cel putin 10% din salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are încadrati cel putin 100 de salariati, dar mai putin de 300 de salariati;
c)cel putin 30 de salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are încadrati cel putin 300 de salariati.

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

Art. 69

(1) În cazul în care angajatorul intentioneaza sa efectueze concedieri colective, acesta are obligatia de a initia, în timp util si în scopul ajungerii la o întelegere, în conditiile prevazute de lege, consultari cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, cu privire cel putin la:
a)metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numarului de salariati care vor fi concediati;
b)atenuarea consecintelor concedierii prin recurgerea la masuri sociale care vizeaza, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesionala a salariatilor concediati.

(2) În perioada în care au loc consultari, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentantilor salariatilor sa formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligatia sa le furnizeze toate informatiile relevante si sa le notifice, în scris, urmatoarele:

a)numarul total si categoriile de salariati;
b)motivele care determina concedierea preconizata;
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 sa fie acordate salariatilor concediati, conform dispozitiilor legale si/sau contractului colectiv de munca aplicabil;
g)data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
h)termenul înauntrul caruia sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numarului salariatilor concediati.

(3) Criteriile prevazute la alin. (2) lit. d) se aplica pentru departajarea salariatilor dupa evaluarea realizarii obiectivelor de performanta.

(4) Obligatiile prevazute la alin. (1) si (2) se mentin indiferent daca decizia care determina concedierile colective este luata de catre angajator sau de o întreprindere care detine controlul asupra angajatorului.

(5) În situatia în care decizia care determina concedierile colective este luata de o întreprindere care detine controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligatiilor prevazute la alin. (1) si (2), de faptul ca întreprinderea respectiva nu i-a furnizat informatiile necesare.

Art. 70
Angajatorul are obligatia sa comunice o copie a notificarii prevazute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca la aceeasi data la care a comunicat-o sindicatului sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor.

Art. 71

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

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

Art. 72

(1) În situatia în care, ulterior consultarilor cu sindicatul sau reprezentantii salariatilor, potrivit prevederilor art. 69 si 71, angajatorul decide aplicarea masurii de concediere colectiva, acesta are obligatia de a notifica în scris inspectoratul teritorial de munca si agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca, cu cel putin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevazuta la alin. (1) trebuie sa cuprinda toate informatiile relevante cu privire la intentia de concediere colectiva, prevazute la art. 69 alin. (2), precum si rezultatele consultarilor cu sindicatul sau reprezentantii salariatilor, prevazute la art. 69 alin. (1) si art. 71, în special motivele concedierilor, numarul total al salariatilor, numarul salariatilor afectati de concediere si data de la care sau perioada în care vor avea

loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligatia sa comunice o copie a notificarii prevazute la alin. (1) sindicatului sau reprezentantilor salariatilor, la aceeasi data la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca.

(4) Sindicatul sau reprezentantii salariatilor pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de munca.

(5) La solicitarea motivata a oricareia dintre parti, inspectoratul teritorial de munca, cu avizul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca, poate dispune reducerea perioadei prevazute la alin. (1), fara a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(6) Inspectoratul teritorial de munca are obligatia de a informa în termen de 3 zile lucratoare angajatorul si sindicatul sau reprezentantii salariatilor, dupa caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevazute la alin. (1), precum si cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

Art. 73

(1) În perioada prevazuta la art. 72 alin. (1), agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca trebuie sa caute solutii la problemele ridicate de concedierile colective preconizate si sa le comunice în timp util angajatorului si sindicatului ori, dupa caz, reprezentantilor salariatilor.

(2) La solicitarea motivata a oricareia dintre parti, inspectoratul teritorial de munca, cu consultarea agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectiva avuta în vedere nu pot fi solutionate pâna la data stabilita în notificarea de concediere colectiva prevazuta la art. 72 alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul teritorial de munca are obligatia de a informa în scris angajatorul si sindicatul sau reprezentantii salariatilor, dupa caz, asupra amânarii momentului emiterii deciziilor de concediere, precum si despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei initiale prevazute la art. 72 alin. (1).

Art. 74

(1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectiva are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînfiintat în aceeasi activitate, fara examen, concurs sau perioada de proba.

(2) În situatia în care în perioada prevazuta la alin. (1) se reiau aceleasi activitati, angajatorul va transmite salariatilor care au fost concediati de pe posturile a caror activitate este reluata în aceleasi conditii de competenta profesionala o comunicare scrisa, prin care sunt informati asupra reluarii activitatii.

(3) Salariatii au la dispozitie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicarii angajatorului, prevazuta la alin. (2), pentru a-si manifesta în scris consimtamântul cu privire la locul de munca oferit.

(4) În situatia în care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin. (2) nu îsi manifesta în scris consimtamântul în termenul prevazut la alin. (3) sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi încadrari pe locurile de munca ramase vacante.

(5) Prevederile art. 68-73 nu se aplica salariatilor din institutiile publice si autoritatile publice.

(6) Prevederile art. 68-73 nu se aplica în cazul contractelor individuale de munca încheiate pe durata determinata, cu exceptia cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirarii acestor contracte.
Sectiunea a 6-a
Dreptul la preaviz

Art. 75

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

(3) În situatia în care în perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator, cu exceptia cazului prevazut la art. 51 alin. (2).

Art. 76
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. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;
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.

Art. 77
Decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii ei salariatului.
Sectiunea a 7-a
Controlul si sanctionarea concedierilor nelegale

Art. 78
Concedierea dispusa cu nerespectarea procedurii prevazute de lege este lovita de nulitate absoluta.

Art. 79
În caz de conflict de munca angajatorul nu poate invoca în fata instantei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 80

(1) În cazul în care concedierea a fost efectuata în mod netemeinic sau nelegal, instanta va dispune anularea ei si va obliga angajatorul la plata unei despagubiri egale cu salariile indexate, majorate si reactualizate si cu

celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

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

(3) În cazul în care salariatul nu solicita repunerea în situatia anterioara emiterii actului de concediere, contractul individual de munca va înceta de drept la data ramânerii definitive si irevocabile a hotarârii judecatoresti.
Sectiunea a 8-a
Demisia

Art. 81

(1) Prin demisie se întelege actul unilateral de vointa a salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica angajatorului încetarea contractului individual de munca, dupa împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat sa înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti în contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut în contractele colective de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 de zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie, respectiv mai mare de 45 de zile lucratoare pentru salariatii 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 ori partiale de catre angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu îsi îndeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.
Capitolul VI
Contractul individual de munca pe durata determinata

Art. 82

(1) Prin derogare de la regula prevazuta la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile si în 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 durata determinata poate fi prelungit, în conditiile prevazute la art. 83, si dupa expirarea termenului initial, cu acordul scris al partilor, pentru perioada realizarii unui proiect, program sau unei lucrari.

(4) Între aceleasi parti se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata.

(5) Contractele individuale de munca pe durata determinata încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de munca pe durata determinata sunt considerate contracte succesive si nu pot avea o durata mai mare de 12 luni fiecare.

Art. 83
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 si/sau modificarea temporara a structurii 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)angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajarii, îndeplineste conditiile de pensionare pentru limita de vârsta;
f)ocuparea unei functii eligibile în cadrul organizatiilor sindicale, patronale sau al organizatiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
g)angajarea pensionarilor care, în conditiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
h)în alte cazuri prevazute expres de legi speciale ori pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte sau programe.

Art. 84

(1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi încheiat pe o perioada mai mare de 36 de 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. 85
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 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. 86

(1) Angajatorii sunt obligati sa informeze salariatii angajati cu contract individual de munca pe durata

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

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

Art. 87

(1) Referitor la conditiile de angajare si de munca, salariatii cu contract individual de munca pe durata determinata nu vor fi tratati mai putin favorabil decât salariatii permanenti comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de munca, cu exceptia cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezinta salariatul al carui contract individual de munca este încheiat pe durata nedeterminata si care desfasoara aceeasi activitate sau una similara, în aceeasi unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu exista un salariat cu contract individual de munca încheiat pe durata nedeterminata comparabil în aceeasi unitate, se au în vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementarile legale în domeniu.
Capitolul VII
Munca prin agent de munca temporara

Art. 88

(1) Munca prin agent de munca temporara este munca prestata de un salariat temporar care a încheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara si care este pus la dispozitia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma.

(2) Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara,
în vederea punerii sale la dispozitia unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma.

(3) Agentul de munca temporara este persoana juridica, autorizata de Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, care încheie contracte de munca temporara cu salariati temporari, pentru a-i pune la dispozitia utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilita de contractul de punere la dispozitie sub supravegherea si conducerea acestuia. Conditiile de functionare a agentului de munca temporara, precum si procedura de autorizare se stabilesc prin hotarâre a Guvernului.

(4) Utilizatorul este persoana fizica sau juridica pentru care si sub supravegherea si conducerea careia munceste temporar un salariat temporar pus la dispozitie de agentul de munca temporara.

(5) Misiunea de munca temporara înseamna acea perioada în care salariatul temporar este pus la dispozitia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia, pentru executarea unei

sarcini precise si cu caracter temporar.

Art. 89
Un utilizator poate apela la agenti de munca temporara pentru executarea unei sarcini precise si cu caracter temporar, cu exceptia cazului prevazut la art. 93.

Art. 90

(1) Misiunea de munca temporara se stabileste pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.

(2) Durata misiunii de munca temporara poate fi prelungita pe perioade succesive care, adaugate la durata initiala a misiunii, nu poate conduce la depasirea unei perioade de 36 de luni.

(3) Conditiile 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. 91

(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)durata misiunii;
b)caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesara, locul executarii misiunii si programul de lucru;
c)conditiile concrete de munca;
d)echipamentele individuale de protectie si de munca pe care salariatul temporar trebuie sa le utilizeze;
e)orice alte servicii si facilitati în favoarea salariatului temporar;
f)valoarea comisionului de care beneficiaza agentul de munca temporara, precum si remuneratia la care are dreptul salariatul;
g)conditiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispozitie de un agent de munca temporara.

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

Art. 92

(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.

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

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

Art. 93
Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, daca urmareste sa înlocuiasca astfel un salariat al sau al carui contract de munca este suspendat ca urmare a participarii la greva.

Art. 94

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

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

Art. 95

(1) Contractul de munca temporara se poate încheia si pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevazut la art. 90 alin. (2).

(2) Agentul de munca temporara poate încheia cu salariatul temporar un contract de munca pe durata nedeterminata, situatie în care în perioada dintre doua misiuni salariatul temporar se afla la dispozitia agentului de munca temporara.

(3) Pentru fiecare noua misiune între parti se încheie un contract de munca temporara, în care vor fi precizate toate elementele prevazute la art. 94 alin. (2).

(4) Contractul de munca temporara înceteaza la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau daca utilizatorul renunta la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în conditiile contractului de punere la dispozitie.

Art. 96

(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 se stabileste prin negociere directa cu agentul de munca temporara si nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe tara garantat în plata.

(3) 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.

(4) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligatiile privind plata salariului si

cele privind contributiile si impozitele au devenit scadente si exigibile, iar agentul de munca temporara nu le executa, ele vor fi platite de utilizator, în baza solicitarii salariatului temporar.

(5) Utilizatorul care a platit sumele datorate potrivit alin. (4) se subroga, pentru sumele platite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de munca temporara.

Art. 97
Prin contractul de munca temporara se poate stabili o perioada de proba pentru realizarea misiunii, a carei durata nu poate fi mai mare de:
a)doua zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada mai mica sau egala cu o luna;
b)5 zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada cuprinsa între o luna si 3 luni;
c)15 zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada cuprinsa între 3 si 6 luni;
d)20 de zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada mai mare de 6 luni;
e)30 de zile lucratoare, în cazul salariatilor încadrati în functii de conducere, pentru o durata a contractului de munca temporara mai mare de 6 luni.

Art. 98

(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 carei victima a fost un salariat temporar pus la dispozitie de agentul de munca temporara.

Art. 99

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

(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.

Art. 100
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. 101
Cu exceptia dispozitiilor speciale contrare, prevazute în prezentul capitol, dispozitiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum si cele ale 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.

Art. 102
Agentii de munca temporara nu percep nicio taxa salariatilor temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutarii acestora de catre utilizator sau pentru încheierea unui contract de munca temporara.
Capitolul VIII
Contractul individual de munca cu timp partial

Art. 103
Salariatul cu fractiune de norma este salariatul al carui numar de ore normale de lucru, calculate saptamânal sau ca medie lunara, este inferior numarului de ore normale de lucru al unui salariat cu norma întreaga comparabil.

Art. 104

(1) Angajatorul poate încadra salariati cu fractiune de norma prin contracte individuale de munca pe durata nedeterminata sau pe durata determinata, denumite contracte individuale de munca cu timp partial.

(2) Contractul individual de munca cu timp partial se încheie numai în forma scrisa.

(3) Salariatul comparabil este salariatul cu norma întreaga din aceeasi unitate, care are acelasi tip de contract individual de munca, presteaza aceeasi activitate sau una similara cu cea a salariatului angajat cu contract individual de munca cu timp partial, avându-se în vedere si alte considerente, cum ar fi vechimea în munca si calificarea/aptitudinile profesionale.

(4) Atunci când nu exista un salariat comparabil în aceeasi unitate, se au în vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementarile legale în domeniu.

Art. 105

(1) Contractul individual de munca cu timp partial cuprinde, în afara elementelor prevazute la art. 17 alin. (3), urmatoarele:
a)durata muncii si repartizarea programului de lucru;
b)conditiile în care se poate modifica programul de lucru;
c)interdictia de a efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlaturarii consecintelor acestora.

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

Art. 106

(1) Salariatul încadrat cu contract de munca cu timp partial se bucura de drepturile salariatilor cu norma întreaga, în conditiile prevazute de lege si de contractele colective de munca aplicabile.

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

Art. 107

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

(4) 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. 108

(1) Sunt considerati salariati cu munca la domiciliu acei salariati care îndeplinesc, la domiciliul lor, atributiile specifice functiei pe care o detin.

(2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariatii cu munca la domiciliu îsi 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. 109
Contractul individual de munca la domiciliu se încheie numai în forma scrisa si contine, în afara elementelor prevazute la art. 17 alin. (3), 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, al materiilor prime si materialelor pe care le utilizeaza în activitate, precum si al produselor finite pe care le realizeaza.

Art. 110

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

(2) Prin contractele colective de munca si/sau prin contractele individuale de munca se pot stabili si alte conditii specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislatia în vigoare.
Titlul III
Timpul de munca si timpul de odihna

Capitolul I
Timpul de munca
Sectiunea 1
Durata timpului de munca

Art. 111
Timpul de munca reprezinta orice perioada în care salariatul presteaza munca, se afla la dispozitia angajatorului si îndeplineste sarcinile si atributiile sale, conform prevederilor contractului individual de munca, contractului colectiv de munca aplicabil si/sau ale legislatiei în vigoare.

Art. 112

(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. 113

(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 al muncii prestate, se poate opta si pentru o repartizare inegala a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe saptamâna.

Art. 114

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

(2) Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamâna, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 4 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamâna.

(3) Pentru anumite activitati sau profesii stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de munca respectiv, perioade de referinta mai mari de 4 luni, dar care sa nu depaseasca 6 luni.

(4) Sub rezerva respectarii reglementarilor privind protectia sanatatii si securitatii în munca a salariatilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de munca pot prevedea derogari de la durata perioadei de referinta stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referinta care în niciun caz sa nu depaseasca 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referinta prevazute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.

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

Art. 115

(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. 116

(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. 117
Programul de munca si modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunostinta salariatilor si sunt afisate la sediul angajatorului.

Art. 118

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

(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 îsi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

(4) Programul individualizat de munca poate functiona numai cu respectarea dispozitiilor art. 112 si 114.

Art. 119
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 solicitat.
Sectiunea a 2-a
Munca suplimentara

Art. 120

(1) Munca prestata în afara duratei normale a timpului de munca saptamânal, prevazuta la art. 112, este considerata munca suplimentara.

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

Art. 121

(1) La solicitarea angajatorului salariatii pot efectua munca suplimentara, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, dupa caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilita potrivit prevederilor art. 114 sau 115, dupa caz, este interzisa, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlaturarii consecintelor unui accident.

Art. 122

(1) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite în urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia.

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

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

Art. 123

(1) În cazul în care compensarea prin ore libere platite nu este posibila în termenul prevazut de art. 122 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, al contractului individual de munca, si nu poate fi mai mic de 75% din salariul de baza.

Art. 124
Tinerii în vârsta de pâna la 18 ani nu pot presta munca suplimentara.
Sectiunea a 3-a
Munca de noapte

Art. 125

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

(2) Salariatul de noapte reprezinta, dupa caz:
a)salariatul care efectueaza munca de noapte cel putin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru;
b)salariatul care efectueaza munca de noapte în proportie de cel putin 30% din timpul sau lunar de lucru.

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

(4) Durata normala a timpului de lucru pentru salariatii de noapte a caror activitate se desfasoara în conditii speciale sau deosebite de munca nu va depasi 8 ore pe parcursul oricarei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevazuta în contractul colectiv de munca aplicabil si numai în situatia în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de munca încheiat la nivel superior.

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

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

Art. 126
Salariatii de noapte beneficiaza:
a)fie de program de lucru redus cu o ora fata de durata normala a zilei de munca, pentru zilele în care efectueaza cel
putin 3 ore de munca de noapte, fara ca aceasta sa duca la scaderea salariului de baza;
b)fie de un spor pentru munca prestata în timpul noptii de 25% din salariul de baza, daca timpul astfel lucrat reprezinta cel putin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Art. 127

(1) Salariatii care urmeaza sa desfasoare munca de noapte în conditiile art. 125 alin. (2) sunt supusi unui examen medical gratuit înainte de începerea activitatii si, dupa aceea, periodic.

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

(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. 128

(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. 129
Norma de munca exprima cantitatea de munca necesara pentru efectuarea operatiunilor sau lucrarilor de catre o persoana cu calificare corespunzatoare, care lucreaza cu intensitate normala, în conditiile unor procese tehnologice si de munca determinate. Norma de munca cuprinde timpul productiv, timpul pentru

întreruperi impuse de desfasurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de munca.

Art. 130
Norma de munca se exprima, în functie de caracteristicile procesului de productie sau de alte activitati ce se normeaza, sub forma de norme de timp, norme de productie, norme de personal, sfera de atributii sau sub alte forme corespunzatoare specificului fiecarei activitati.

Art. 131
Normarea muncii se aplica tuturor categoriilor de salariati.

Art. 132
Normele de munca se elaboreaza de catre angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu exista normative, normele de munca se elaboreaza de catre angajator dupa consultarea sindicatului reprezentativ ori, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor.
Capitolul II
Repausuri periodice

Art. 133
Perioada de repaus reprezinta orice perioada care nu este timp de munca.
Sectiunea 1
Pauza de masa si repausul zilnic

Art. 134

(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 jumatate.

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

Art. 135

(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.

Art. 136

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

munca.

(2) Salariat în schimburi reprezinta orice salariat al carui program de lucru se înscrie în cadrul programului de munca în schimburi.
Sectiunea a 2-a
Repausul saptamânal

Art. 137

(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 desfasurarea 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 14 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 cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).

Art. 138

(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 în vederea executarii acestor lucrari.

(2) Salariatii al caror repaus saptamânal a fost suspendat în conditiile alin. (1) au dreptul la dublul compensatiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).
Sectiunea a 3-a
Sarbatorile legale

Art. 139

(1) Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt: - 1 si 2 ianuarie; - prima si a doua zi de Pasti; - 1 mai; - prima si a doua zi de Rusalii; - Adormirea Maicii Domnului; - 30 noiembrie - Sfantul Apostol Andrei cel Intai chemat, Ocrotitorul Romaniei; - 1 decembrie; - prima si a doua zi de Craciun; - doua zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

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

Art. 140
Prin hotarâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitatile sanitare si pentru cele de alimentatie publica, în scopul asigurarii asistentei sanitare si, respectiv, al aprovizionarii populatiei cu produse alimentare de stricta necesitate, a caror aplicare este obligatorie.

Art. 141
Prevederile art. 139 nu se aplica în locurile de munca în care activitatea nu poate fi întrerupta datorita caracterului procesului de productie sau specificului activitatii.

Art. 142

(1) Salariatilor care lucreaza în unitatile prevazute la art. 140, precum si la locurile de munca prevazute la art. 141 li se asigura compensarea cu timp liber corespunzator în urmatoarele 30 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acorda zile libere, salariatii beneficiaza, pentru munca prestata în zilele de sarbatoare legala, de un spor la salariul de baza ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de baza corespunzator muncii prestate în programul normal de lucru.

Art. 143
Prin contractul colectiv de munca aplicabil se pot stabili si alte zile libere.
Capitolul III
Concediile
Sectiunea 1
Concediul de odihna anual si alte concedii ale salariatilor

Art. 144

(1) Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.

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

Art. 145

(1) Durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare.

(2) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste in contractul individual de munca, cu respectarea legii si a contractelor colective de munca aplicabile.

(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) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestata.

(5) In situatia in care incapacitatea temporara de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc

maternal ori concediul pentru ingrijirea copilului bolnav a survenit in timpul efectuarii concediului de odihna anual, acesta se intrerupe, urmand ca salariatul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce a incetat situatia de incapacitate temporara de munca, de maternitate, de risc maternal ori cea de ingrijire a copilului bolnav, iar cand nu este posibil urmeaza ca zilele neefectuate sa fie reprogramate.

(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihna anual si in situatia in care incapacitatea temporara de munca se mentine, in conditiile legii, pe intreaga perioada a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat sa acorde concediul de odihna anual intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediu medical.

Art. 146

(1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.

(2) In cazul in care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau partial, concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei in cauza, angajatorul este obligat sa acorde concediul de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual.

(3) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

Art. 147

(1) 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 putin 3 zile lucratoare.

(2) Numarul de zile lucratoare aferent concediului de odihna suplimentar pentru categoriile de salariati prevazute la alin. (1) se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil si va fi de cel putin 3 zile lucratoare.

Art. 148

(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 se 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 efectuarii 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 putin 60 de zile anterioare efectuarii 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 putin 10 zile lucratoare de concediu neîntrerupt.

Art. 149
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. 150

(1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decât salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva, prevazute în contractul individual de munca.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei 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 putin 5 zile lucratoare înainte de plecarea în concediu.

Art. 151

(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 la locul de munca. În acest caz angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihna.

Art. 152

(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, prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

Art. 153

(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. 154

(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. 155

(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 daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.

Art. 156

(1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie înaintata angajatorului cu cel putin 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 învatamânt sau pentru sustinerea examenelor de promovare în anul urmator în cadrul institutiilor de învatamânt superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

Art. 157

(1) În cazul în care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala în conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pâna la 10 zile lucratoare sau de pâna la 80 de ore.

(2) În situatia prevazuta la alin. (1) indemnizatia de concediu va fi stabilita conform art. 150.

(3) Perioada în care salariatul beneficiaza de concediul platit prevazut la alin. (1) se stabileste de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu platit pentru formare profesionala va fi înaintata angajatorului în conditiile prevazute la art. 156 alin. (1).

Art. 158
Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva în ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.
Titlul IV
Salarizarea
Capitolul I
Dispozitii generale

Art. 159

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

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

(3) La stabilirea si la acordarea salariului este interzisa 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 ori activitate sindicala.

Art. 160
Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri.

Art. 161
Salariile se platesc înaintea oricaror alte obligatii banesti ale angajatorilor.

Art. 162

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

(2) Salariul individual se stabileste prin negocieri individuale între angajator si salariat.

(3) Sistemul de salarizare a 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 organizatiilor sindicale reprezentative.

Art. 163

(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 de baza minim brut pe tara garantat în plata

Art. 164

(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 putin 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 îsi 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. 165
Pentru salariatii carora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de munca, le asigura hrana, cazare sau alte facilitati, suma în bani cuvenita pentru munca prestata nu poate fi mai mica decât salariul minim brut pe tara prevazut de lege.
Capitolul III
Plata salariului

Art. 166

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

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

(3) Plata în natura a unei parti din salariu, în conditiile stabilite la art. 165, 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. 167

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

(2) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate pâna la data decesului sunt platite, în ordine, sotului supravietuitor, copiilor majori ai defunctului sau parintilor acestuia. Daca nu exista niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt platite altor mostenitori, în conditiile dreptului comun.

Art. 168

(1) Plata salariului se dovedeste prin semnarea statelor de plata, precum si prin orice alte documente justificative care demonstreaza efectuarea platii catre salariatul îndreptatit.

(2) Statele de plata, precum si celelalte documente justificative se pastreaza si se arhiveaza de catre angajator în aceleasi conditii si termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Art. 169

(1) Nicio retinere din salariu nu poate fi operata, în afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.

(2) Retinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât daca datoria salariatului este scadenta, lichida si exigibila si a fost constatata ca atare printr-o hotarâre judecatoreasca definitiva si irevocabila.

(3) În cazul pluralitatii de creditori ai salariatului va fi respectata urmatoarea ordine:
a)obligatiile de întretinere, conform Codului familiei;
b)contributiile si impozitele datorate catre stat;
c)daunele cauzate proprietatii publice prin fapte ilicite;
d)acoperirea altor datorii.

(4) Retinerile din salariu cumulate nu pot depasi în fiecare luna jumatate din salariul net.

Art. 170
Acceptarea fara rezerve a unei parti din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata în astfel de situatii nu poate avea semnificatia unei renuntari din partea salariatului la
drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozitiilor legale sau contractuale.

Art. 171

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

(2) Termenul de prescriptie 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. 172
Constituirea si utilizarea fondului de garantare pentru plata creantelor salariale se vor reglementa prin lege speciala.
Capitolul V
Protectia drepturilor salariatilor în cazul transferului întreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia

Art. 173

(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 unor parti ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuala sau colectiva a salariatilor de catre cedent ori de catre cesionar.

Art. 174
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 V
Sanatatea si securitatea în munca
Capitolul I
Reguli generale

Art. 175

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

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

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

(4) Masurile privind securitatea si sanatatea în munca nu pot sa determine, în niciun caz, obligatii financiare pentru salariati.

Art. 176

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

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

Art. 177

(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) La adoptarea si punerea în aplicare a masurilor prevazute la alin. (1) se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:
a)evitarea riscurilor;

b)evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
c)combaterea riscurilor la sursa;
d)adaptarea muncii la om, 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 evolutiei tehnicii;
f)înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai putin periculos;
g)planificarea prevenirii;
h)adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;
i)aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.

Art. 178

(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. 179
Angajatorul are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, în conditiile legii.

Art. 180

(1) Angajatorul are obligatia sa organizeze instruirea angajatilor sai în domeniul securitatii si sanatatii 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, cu reprezentantii salariatilor.

(3) Instruirea prevazuta la alin. (2) se realizeaza obligatoriu în cazul noilor angajati, al celor care îsi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care îsi 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. 181

(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 sanatatii 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. 182

(1) Pentru asigurarea securitatii si sanatatii în munca institutia abilitata prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricarii, comercializarii, importului ori utilizarii cu
orice titlu a substantelor si preparatelor periculoase pentru salariati.

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

Art. 183

(1) La nivelul fiecarui angajator se constituie un comitet de securitate si sanatate în munca, cu scopul de a asigura implicarea salariatilor în 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. 184

(1) Comitetul de securitate si sanatate în munca se organizeaza la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrati cel putin 50 de salariati.

(2) În cazul în care conditiile de munca sunt grele, vatamatoare sau periculoase, inspectorul de munca poate cere înfiintarea acestor comitete si pentru angajatorii la care sunt încadrati mai putin de 50 de salariati.

(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. 185
Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului de securitate si sanatate în munca sunt reglementate prin hotarâre a Guvernului.
Capitolul III

Protectia salariatilor prin servicii medicale

Art. 186
Angajatorii au obligatia sa asigure accesul salariatilor la serviciul medical de medicina a muncii.

Art. 187

(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 salariati ai angajatorului, potrivit legii.

Art. 188

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

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

Art. 189

(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 îi revin medicul de medicina a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de munca sau a felului muncii unor salariati, determinata 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. 190

(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. 191
Prin lege speciala vor fi reglementate atributiile specifice, modul de organizare a activitatii, organismele de control, precum si statutul profesional specific al medicilor de medicina a muncii.
Titlul VI
Formarea profesionala

Capitolul I
Dispozitii generale

Art. 192

(1) Formarea profesionala a salariatilor are urmatoarele obiective principale:
a)adaptarea salariatului la cerintele postului sau ale locului de munca;
b)obtinerea unei calificari profesionale;
c)actualizarea cunostintelor si deprinderilor specifice postului si locului de munca si perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza;
d)reconversia profesionala determinata de restructurari socioeconomice;
e)dobândirea unor cunostinte avansate, a unor metode si procedee moderne, necesare pentru realizarea 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. 193
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 ori din strainatate;
b)stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;
c)stagii de practica si specializare în tara si în strainatate;
d)ucenicie organizata la locul de munca;
e)formare individualizata;
f)alte forme de pregatire convenite între angajator si salariat.

Art. 194

(1) Angajatorii au obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii, dupa cum urmeaza:
a)cel putin o data la 2 ani, daca au cel putin 21 de salariati;
b)cel putin o data la 3 ani, daca au sub 21 de salariati.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala, asigurata în conditiile alin. (1), se suporta de catre angajatori.

Art. 195

(1) Angajatorul persoana juridica care are mai mult de 20 de salariati elaboreaza anual si aplica planuri de formare profesionala, cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor.

(2) Planul de formare profesionala elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexa la contractul colectiv de munca încheiat la nivel de unitate.

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

Art. 196

(1) Participarea la formarea profesionala poate avea loc la initiativa angajatorului sau la initiativa salariatului.

(2) Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala, inclusiv obligatiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, se stabilesc prin acordul partilor si fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.

Art. 197

(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) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de toate drepturile salariale detinute.

(3) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala conform alin. (1), salariatul beneficiaza de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiu de cotizare în sistemul asigurarilor sociale de stat.

Art. 198

(1) Salariatii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesionala, în conditiile art. 197 alin. (1), nu pot avea initiativa încetarii contractului individual de munca pentru o perioada stabilita prin act aditional.

(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 pregatirea 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 de zile, a condamnarii printr-o hotarâre judecatoreasca definitiva pentru o infractiune în legatura cu munca lor, precum si în cazul în care instanta penala a pronuntat interdictia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 199

(1) În cazul în care salariatul este cel care are initiativa participarii la o forma de pregatire profesionala cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreuna cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulata de 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 pregatire profesionala, inclusiv daca va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 200
Salariatii care au încheiat un act aditional la contractul individual de munca cu privire la formarea profesionala pot primi în afara salariului corespunzator locului de munca si alte avantaje în natura pentru formarea profesionala.
Capitolul II
Contracte speciale de formare profesionala organizata de angajator

Art. 201
Sunt considerate contracte speciale de formare profesionala contractul de calificare profesionala si contractul de adaptare profesionala.

Art. 202

(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 salariatii cu vârsta minima de 16 ani împliniti, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce 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. 203

(1) Pot încheia contracte de calificare profesionala numai angajatorii autorizati în acest sens de Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale si de Ministerul Educatiei, Cercetarii, Tineretului si Sportului.

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

Art. 204

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

(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, în conditiile legii.

Art. 205

(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. 206

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

(2) Formatorul este numit de angajator dintre salariatii calificati, cu o experienta profesionala de cel putin 2 ani 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. 207

(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. 208

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

(2) Contractul de ucenicie la locul de munca este contractul individual de munca de tip particular, în temeiul caruia:
a)angajatorul persoana juridica sau persoana fizica se obliga ca, în afara platii unui salariu, sa asigure formarea profesionala a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului sau de activitate;
b)ucenicul se obliga sa se formeze profesional si sa munceasca în subordinea angajatorului respectiv.

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

Art. 209

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

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

Art. 210
Organizarea, desfasurarea si controlul activitatii de ucenicie se reglementeaza prin lege speciala.
Titlul VII
Dialogul social
Capitolul I
Dispozitii generale

Art. 211
Pentru asigurarea climatului de stabilitate si pace sociala, prin lege sunt reglementate modalitatile de consultari si dialog permanent între partenerii sociali.

Art. 212

(1) Consiliul Economic si Social este institutie publica de interes national, tripartita, autonoma, constituita în scopul realizarii dialogului tripartit la nivel national.

(2) Organizarea si functionarea Consiliului Economic si Social se stabilesc prin lege speciala.

Art. 213
În cadrul ministerelor si prefecturilor functioneaza, în conditiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administratia publica, sindicate si patronat.
Capitolul II
Sindicatele

Art. 214

(1) Sindicatele, federatiile si confederatiile sindicale, denumite în continuare organizatii sindicale, sunt constituite de catre salariati pe baza dreptului de libera asociere, în scopul promovarii intereselor lor profesionale, economice si sociale, precum si al apararii drepturilor individuale si colective ale acestora prevazute în contractele colective si individuale de munca sau în acordurile colective de munca si raporturile de serviciu, precum si în legislatia nationala, în pactele, tratatele si conventiile internationale la care România este parte.

(2) Constituirea, organizarea si functionarea sindicatelor se reglementeaza prin lege.

Art. 215
Sindicatele 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. 216
Sindicatele se pot asocia în mod liber, în conditiile legii, în federatii, confederatii sau uniuni teritoriale.

Art. 217
Exercitiul dreptului sindical al salariatilor este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor si libertatilor garantate prin Constitutie si în conformitate cu dispozitiile prezentului cod si ale

legilor speciale.

Art. 218

(1) Este interzisa orice interventie a autoritatilor publice de natura a limita drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legala.

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

Art. 219
La cererea membrilor lor, sindicatele pot sa îi reprezinte pe acestia în cadrul conflictelor de munca, în conditiile legii.

Art. 220

(1) Reprezentantilor alesi în organele de conducere ale sindicatelor li se asigura protectia legii contra oricaror forme de conditionare, constrângere sau limitare a exercitarii functiilor lor.

(2) Pe toata durata exercitarii mandatului, reprezentantii alesi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediati pentru motive ce tin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariatii din unitate.

(3) Alte masuri de protectie a celor alesi în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevazute în legi speciale si în contractul colectiv de munca aplicabil.
Capitolul III
Reprezentantii salariatilor

Art. 221

(1) La angajatorii la care sunt încadrati mai mult de 20 de salariati si la care nu sunt constituite organizatii sindicale reprezentative conform legii, interesele salariatilor pot fi promovate si aparate de reprezentantii lor, alesi si mandatati special în acest scop.

(2) Reprezentantii salariatilor sunt alesi în cadrul adunarii generale a salariatilor, cu votul a cel putin jumatate din numarul total al salariatilor.

(3) Reprezentantii salariatilor nu pot sa desfasoare activitati ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

Art. 222

(1) Pot fi alesi ca reprezentanti ai salariatilor salariatii care au capacitate deplina de exercitiu.

(2) Numarul de reprezentanti alesi ai salariatilor se stabileste de comun acord cu angajatorul, în raport cu numarul de salariati ai acestuia.

(3) Durata mandatului reprezentantilor salariatilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

Art. 223
Reprezentantii salariatilor au urmatoarele atributii principale:
a)sa urmareasca respectarea drepturilor salariatilor, în conformitate cu legislatia în vigoare, cu contractul colectiv de munca aplicabil, cu contractele individuale de munca si cu regulamentul intern;
b)sa participe la elaborarea regulamentului intern;
c)sa promoveze interesele salariatilor referitoare la salariu, conditii de munca, timp de munca si timp de odihna, stabilitate în munca, precum si orice alte interese profesionale, economice si sociale legate de relatiile de munca;
d)sa sesizeze inspectoratul de munca cu privire la nerespectarea dispozitiilor legale si ale contractului colectiv de munca aplicabil;
e)sa negocieze contractul colectiv de munca, în conditiile legii.

Art. 224
Atributiile reprezentantilor salariatilor, modul de îndeplinire a acestora, precum si durata si limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunarii generale a salariatilor, în conditiile legii.

Art. 225
Numarul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentantii salariatilor destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directa cu conducerea unitatii.

Art. 226
Pe toata durata exercitarii mandatului, reprezentantii salariatilor nu pot fi concediati pentru motive ce tin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariati.
Capitolul IV
Patronatul

Art. 227

(1) Patronatele, denumite si organizatii de angajatori, constituite în conditiile legii, sunt organizatii ale angajatorilor, autonome, fara caracter politic, înfiintate ca persoane juridice de drept privat, fara scop patrimonial.

(2) Angajatorii se pot asocia în federatii si/sau confederatii ori alte structuri asociative, conform legii.

Art. 228
Constituirea, organizarea si functionarea patronatelor, precum si exercitarea drepturilor si obligatiilor acestora sunt reglementate prin lege speciala.
Titlul VIII
Contractele colective de munca

Art. 229

(1) Contractul colectiv de munca este conventia încheiata în forma scrisa între angajator sau organizatia patronala, de o parte, si salariati, 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 la nivel de unitate este obligatorie, cu exceptia cazului în care angajatorul are încadrati mai putin de 21 de salariati.

(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. 230
Partile, reprezentarea acestora, precum si procedura de negociere si de încheiere a contractelor colective de munca sunt stabilite potrivit legii.
Titlul IX
Conflictele de munca
Capitolul I
Dispozitii generale

Art. 231
Prin conflicte de munca se întelege conflictele dintre salariati si angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfasurarea raporturilor de munca.

Art. 232
Procedura de solutionare a conflictelor de munca se stabileste prin lege speciala.
Capitolul II
Greva

Art. 233
Salariatii au dreptul la greva pentru apararea intereselor profesionale, economice si sociale.

Art. 234

(1) Greva reprezinta încetarea voluntara si colectiva a lucrului de catre salariati.

(2) Participarea salariatilor la greva este libera. Niciun 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 salariati prevazute expres de lege.

Art. 235
Participarea la greva, precum si organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezinta o încalcare a obligatiilor salariatilor si nu pot avea drept consecinta sanctionarea disciplinara a salariatilor grevisti sau a organizatorilor grevei.

Art. 236
Modul de exercitare a dreptului de 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. 237
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 Ministerului Muncii, Familiei si Protectiei Sociale.

Art. 238
Inspectia Muncii are în subordine inspectoratele teritoriale de munca, organizate în fiecare judet si în municipiul Bucuresti.

Art. 239
Înfiintarea si organizarea Inspectiei Muncii sunt reglementate prin lege speciala.

Art. 240
Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fara forme legale, inspectorii de munca vor completa registrul unic de control dupa efectuarea controlului.
Titlul XI
Raspunderea juridica
Capitolul I
Regulamentul intern

Art. 241
Regulamentul intern se întocmeste de catre angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentantilor salariatilor, dupa caz.

Art. 242
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 al înlaturarii oricarei forme de încalcare a demnitatii;
c)drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor;
d)procedura de solutionare a cererilor sau a 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;
i)criteriile si procedurile de evaluare profesionala a salariatilor.

Art. 243

(1) Regulamentul intern se aduce la cunostinta salariatilor prin grija angajatorului si îsi produce efectele fata de salariati 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. 244
Orice modificare ce intervine în continutul regulamentului intern este supusa procedurilor de informare prevazute la art. 243.

Art. 245

(1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la 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, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicarii de catre angajator a modului de solutionare a sesizarii formulate potrivit alin. (1).

Art. 246

(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. 247

(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. 248

(1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul savârseste o abatere disciplinara sunt:
a)avertismentul scris;

b)retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;
c)reducerea salariului de baza pe o durata de 1-3 luni cu 5-10%;
d)reducerea salariului de baza si/sau, dupa caz, si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10%;
e)desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.

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

(3) Sanctiunea disciplinara se radiaza de drept în termen de 12 luni de la aplicare, daca salariatului nu i se aplica o noua sanctiune disciplinara în acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinare se constata prin decizie a angajatorului emisa în forma scrisa.

Art. 249

(1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

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

Art. 250
Angajatorul stabileste sanctiunea disciplinara aplicabila în raport cu 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. 251

(1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio masura, cu exceptia celei prevazute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusa mai înainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, 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 efectuarea cercetarii disciplinare prealabile.

(4) In cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanei imputernicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat, la cererea sa, de catre un avocat sau de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

Art. 252

(1) Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa în forma scrisa, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre 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 de personal, regulamentul intern, contractul individual de munca 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 prealabile sau motivele pentru care, în conditiile prevazute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuata cercetarea;
d)temeiul de drept în baza caruia sanctiunea disciplinara se aplica;
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 calendaristice 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.

(5) 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. 253

(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 sau moral 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 îsi va recupera suma aferenta de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în conditiile art. 254 si urmatoarele.

Art. 254

(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 sau de alte cauze neprevazute care nu puteau fi înlaturate si nici de pagubele care se încadreaza în riscul normal al serviciului.

(3) În situatia în care angajatorul constata ca salariatul sau a provocat o paguba din vina si în legatura cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o nota de constatare si evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul partilor,
într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicarii.

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

Art. 255

(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, si în functie de timpul efectiv lucrat de la ultimul sau inventar.

Art. 256

(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 daca acestuia 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. 257

(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. 258

(1) În cazul în care contractul individual de munca înceteaza înainte ca salariatul sa îl fi despagubit pe angajator si cel în cauza se încadreaza la un alt angajator ori devine functionar public, retinerile din salariu se fac de catre noul angajator sau noua institutie ori autoritate publica, dupa caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de catre angajatorul pagubit.

(2) Daca persoana în cauza nu s-a încadrat în munca la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de munca ori ca functionar public, acoperirea daunei se va face prin urmarirea bunurilor sale, în conditiile Codului de procedura civila.

Art. 259
În cazul în care acoperirea prejudiciului prin retineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rata de retineri, angajatorul se poate adresa

executorului judecatoresc în conditiile Codului de procedura civila.
Capitolul IV
Raspunderea contraventionala

Art. 260

(1) Constituie contraventie si se sanctioneaza astfel urmatoarele fapte:
a)nerespectarea dispozitiilor privind garantarea în plata a salariului minim brut pe tara, cu amenda de la 300 lei la 2.000 lei;
b)încalcarea de catre angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amenda de la 300 lei la 1.000 lei;
c)împiedicarea sau obligarea, prin amenintari ori prin violente, a unui salariat sau a unui grup de salariati sa participe la greva ori sa munceasca în timpul grevei, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
d)stipularea în contractul individual de munca a unor clauze contrare dispozitiilor legale, cu amenda de la 2.000 lei la 5.000 lei;
e)primirea la munca a pâna la 5 persoane fara încheierea unui contract individual de munca, potrivit art. 16 alin. (1), cu amenda de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoana identificata;
f)prestarea muncii de catre o persoana fara încheierea unui contract individual de munca, cu amenda de la 500 lei la 1.000 lei;
g)încalcarea de catre angajator a prevederilor art. 139 si 142, cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei;
h)încalcarea obligatiei prevazute la art. 140, cu amenda de la 5.000 lei la 20.000 lei;
i)nerespectarea dispozitiilor privind munca suplimentara, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
j)nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului saptamânal, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
k)neacordarea indemnizatiei prevazute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul îsi întrerupe temporar activitatea cu mentinerea raporturilor de munca, cu amenda de la 1.500 lei la 5.000 lei;
l)încalcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
m)încalcarea de catre angajator a obligatiei prevazute la art. 27 si 119, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
n)nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de catre angajator a demisiei, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
o)încalcarea de catre agentul de munca temporara a obligatiei prevazute la art. 102, cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoana identificata, fara a depasi valoarea cumulata de 100.000 lei;
p)încalcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amenda de la 1.500 lei la 2.000 lei.

(2) Constatarea contraventiilor si aplicarea sanctiunilor se fac de catre inspectorii de munca.

(3) Contraventiilor prevazute la alin. (1) li se aplica dispozitiile legislatiei în vigoare.
Capitolul V
Raspunderea penala

Art. 261
Neexecutarea unei hotarâri judecatoresti definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de catre partea interesata constituie infractiune si se pedepseste cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amenda.

Art. 262
Neexecutarea unei hotarâri judecatoresti definitive privind reintegrarea în munca a unui salariat constituie infractiune si se pedepseste cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amenda.

Art. 263

(1) În cazul infractiunilor prevazute la art. 261 si 262 actiunea penala se pune în miscare la plângerea persoanei vatamate.

(2) Împacarea partilor înlatura raspunderea penala.

Art. 264

(1) Constituie infractiune si se pedepseste cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amenda penala fapta persoanei care, în mod repetat, stabileste pentru salariatii încadrati în baza contractului individual de munca salarii sub nivelul salariului minim brut pe tara garantat în plata, prevazut de lege.

(2) Cu pedeapsa prevazuta la alin. (1) se sanctioneaza si infractiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de munca în oricare dintre spatiile unitatii sau de a pune la dispozitia acestora documentele solicitate, potrivit legii.

(3) Constituie infractiune si se sanctioneaza cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amenda penala primirea la munca a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetatenia acestora, fara încheierea unui contract individual de munca.

Art. 265

(1) Încadrarea în munca a minorilor cu nerespectarea conditiilor legale de vârsta sau folosirea acestora pentru prestarea unor activitati cu încalcarea prevederilor legale referitoare la regimul de munca al minorilor constituie infractiune si se pedepseste cu închisoare de la un an la 3 ani.

(2) Cu pedeapsa prevazuta la art. 264 alin. (3) se sanctioneaza primirea la munca a unei persoane aflate în situatie de sedere ilegala în România, cunoscând ca aceasta este victima a traficului de persoane.

(3) Daca munca prestata de persoana prevazuta la alin. (2) si la art. 264 alin. (3) este de natura sa îi puna în pericol viata, integritatea sau sanatatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

(4) În cazul savârsirii uneia dintre infractiunile prevazute la alin. (2) si (3) si la art. 264 alin. (3), instanta de judecata poate dispune si aplicarea uneia dintre urmatoarele pedepse complementare:
a)pierderea totala sau partiala a dreptului angajatorului de a beneficia de prestatii, ajutoare sau subventii publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritatile române, pentru o perioada de pâna la 5 ani;
b)interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achizitii publice pentru o perioada de pâna la 5 ani;
c)recuperarea integrala sau partiala a prestatiilor, ajutoarelor sau subventiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritatile române, atribuite angajatorului pe o perioada de pâna la 12 luni înainte de comiterea infractiunii;
d)închiderea temporara sau definitiva a punctului ori punctelor de lucru în care s-a comis infractiunea sau retragerea temporara ori definitiva a unei licente de desfasurare a activitatii profesionale în cauza, daca acest lucru este justificat de gravitatea încalcarii.

(5) În cazul savârsirii uneia dintre infractiunile prevazute la alin. (2) si (3) si la art. 264 alin. (3), angajatorul va fi obligat sa plateasca sumele reprezentând:
a)orice remuneratie restanta datorata persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remuneratiei se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu exceptia cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;
b)cuantumul tuturor impozitelor, taxelor si contributiilor de asigurari sociale pe care angajatorul le-ar fi platit daca persoana ar fi fost angajata legal, inclusiv penalitatile de întârziere si amenzile administrative corespunzatoare;
c)cheltuielile determinate de transferul platilor restante în tara în care persoana angajata ilegal s-a întors de bunavoie sau a fost returnata în conditiile legii.

(6) În cazul savârsirii uneia dintre infractiunile prevazute la alin. (2) si (3) si la art. 264 alin. (3) de catre un subcontractant, atât contractantul principal, cât si orice subcontractant intermediar, daca au avut cunostinta de faptul ca subcontractantul angajator angaja straini aflati în situatie de sedere ilegala, pot fi obligati de catre instanta, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al carui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevazute la alin. (5) lit. a) si c).
Titlul XII
Jurisdictia muncii
Capitolul I
Dispozitii generale

Art. 266
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.

Art. 267
Pot fi parti în conflictele de munca:
a)salariatii, precum si orice alta persoana titulara a unui drept sau a unei obligatii în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de munca;
b)angajatorii - persoane fizice si/sau persoane juridice -, agentii de munca temporara, utilizatorii, precum si orice alta persoana care beneficiaza de o munca desfasurata în conditiile prezentului cod;
c)sindicatele si patronatele;
d)alte persoane juridice sau fizice care au aceasta vocatie în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedura civila.

Art. 268

(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 la actiune, 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. 269

(1) Judecarea conflictelor de munca este de competenta instantelor stabilite conform Codului de procedura civila.

(2) Cererile referitoare la cauzele prevazute la alin. (1) se adreseaza instantei competente în a carei circumscriptie reclamantul îsi are domiciliul sau resedinta ori, dupa caz, sediul.
Capitolul III
Reguli speciale de procedura

Art. 270
Cauzele prevazute la art. 266 sunt scutite de taxa judiciara de timbru si de timbrul judiciar.

Art. 271

(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 putin 24 de ore înainte de termenul de judecata.

Art. 272
Sarcina probei în conflictele de munca revine angajatorului, acesta fiind obligat sa depuna dovezile în apararea sa pâna la prima zi de înfatisare.

Art. 273
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. 274
Hotarârile pronuntate în fond sunt definitive si executorii de drept.

Art. 275
Dispozitiile prezentului titlu se completeaza cu prevederile Codului de procedura civila.
Titlul XIII

Dispozitii tranzitorii si finale

Art. 276
Potrivit obligatiilor internationale asumate de România, legislatia muncii va fi armonizata permanent cu normele Uniunii Europene, cu conventiile si recomandarile Organizatiei Internationale a Muncii, cu normele dreptului international al muncii.

Art. 277

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

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

Art. 278

(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 prezentului cod 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 de munca respective.

Art. 279

(1) Vechimea în munca stabilita pâna la data de
31 decembrie 2010 se probeaza cu carnetul de munca.

(2) Dupa data abrogarii Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de munca, cu modificarile ulterioare, vechimea în munca stabilita pâna la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu poseda carnet de munca, de catre instanta judecatoreasca competenta sa solutioneze conflictele de munca, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care sa rezulte existenta raporturilor de munca. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogarii Decretului nr. 92/1976, cu modificarile ulterioare, se vor solutiona potrivit dispozitiilor acestui act normativ.

(3) Angajatorii care pastreaza si completeaza carnetele de munca le vor elibera titularilor în mod esalonat, pâna la data de 30 iunie 2011, pe baza de proces-verbal individual de predare-primire.

(4) Inspectoratele teritoriale de munca ce detin carnetele de munca ale salariatilor le vor elibera pâna la data prevazuta la alin. (3), în conditiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei si protectiei sociale.

(5) Anuntul privind pierderea carnetelor de munca emise în temeiul Decretului nr. 92/1976, cu modificarile

ulterioare, se publica în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.

Art. 280
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. 281

(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, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificarile si completarile ulterioare;  Legea nr. 1/1970 - Legea organizarii si disciplinei muncii în unitatile socialiste de stat, publicata în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificarile si completarile ulterioare;  Decretul nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obstesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;  Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariatilor în functie de competenta, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;  Legea nr. 2/1991 privind cumulul de functii, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;  Legea salarizarii nr. 14/1991, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificarile si completarile ulterioare;  Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihna si alte concedii ale salariatilor, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;  Legea nr. 68/1993 privind garantarea în plata a salariului minim, publicata în Monitorul Oficial al României, 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 al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificarile si completarile ulterioare;  art. 34 si 35 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de munca, republicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998.

(3) Pe data de 1 ianuarie 2011 se abroga dispozitiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de munca, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificarile ulterioare.
NOTA:
Reproducem mai jos prevederile art. II, III si IV din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, care nu sunt încorporate în forma republicata a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii si care se aplica, în continuare, ca dispozitii proprii ale actului modificator:

Art. II

(1) Contractele colective de munca si actele aditionale încheiate în intervalul de la data intrarii în vigoare a prezentei legi si pâna la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durata de valabilitate care sa depaseasca 31 decembrie 2011. Dupa aceasta data, contractele colective de munca si actele aditionale se vor încheia pe durate stabilite prin legea speciala.

(2) Contractele colective de munca în aplicare la data intrarii în vigoare a prezentei legi îsi produc efectele pâna la data expirarii termenului pentru care au fost încheiate.

Art. III
La data intrarii în vigoare a prezentei legi se abroga:
 art. 23 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de munca, republicata în Monitorul

Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, cu modificarile si completarile ulterioare;  art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind solutionarea conflictelor de munca, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art. IV
Prezenta lege intra în vigoare la 30 de zile de la data publicarii în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Textele actelor normative publicate sunt reproduceri neoficiale ale actelor publicate in Monitorul Oficial. Variantele actualizate (consolidate) ale actelor normative publicate in SuperLege.ro au doar caracter informativ si nu pot fi considerate acte oficiale. Inteligo Media SA isi declina raspunderea pentru orice consecinte juridice ar putea avea orice referire la actele normative sau la variantele actualizate ale acestora publicate in SuperLege.ro. Doar Monitorul Oficial este indreptatit sa publice versiuni oficiale ale actelor normative.