

**EDIȚIA A XVIII-A
5 APRILIE 2011**

**ULTIMUL ACT MODIFICATOR:
Legea nr. 40/2011 (M.Of. nr. 225 din 31 martie 2011)**

CODUL MUNCII

**Conține și reglementările privind
registru general de evidență a salariaților
în format electronic, precum și
Ordinul M.M.F.P.S. nr. 1083/2011**

best publishing

Coordonator colecție: Cristian Murică
Redactor: Corina Alexandra Beșliu
Tehnoredactare: Liliana Bratosin

www.bestpublishing.ro

EDITURĂ ÎNFIINȚATĂ ÎN AUGUST 1999
 VOLUMUL NR 933

CODUL MUNCII - ediția a XVIII-a

© Best Publishing România

ISBN-13: 978-973-738-594-9

Actualizat la: 5 aprilie 2011

Serviciul difuzare și club carte:

Telefon/fax: 021.221.7861.

Telefon: 0757.081.200, 0728.298.256.

0761.136.747, 0788.076.698.

e-mail: clubcarte@bestpublishing.ro

poștă: O.P. 56 - C.P. 56 - sector 6, București

cuprins

CODUL MUNCII - ACTUALIZAT

| | |
|--|----|
| Dispoziții generale | 7 |
| Domeniul de aplicare | 7 |
| Principii fundamentale | 8 |
| Contractul individual de muncă | 10 |
| Încheierea contractului individual de muncă | 10 |
| Executarea contractului individual de muncă | 18 |
| Modificarea contractului individual de muncă | 20 |
| Suspendarea contractului individual de muncă | 21 |
| Încetarea contractului individual de muncă | 24 |
| Încetarea de drept a contractului individual de muncă | 24 |
| Concedierea | 26 |
| Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului | 26 |
| Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului | 28 |
| și procedura concedierilor colective | 28 |
| Dreptul la preaviz | 32 |
| Controlul și sancționarea concedierilor nelegale | 32 |
| Demisia | 33 |
| Contractul individual de muncă pe durată determinată | 34 |
| Munca prin agent de muncă temporară | 36 |
| Contractul individual de muncă cu timp parțial | 39 |
| Munca la domiciliu | 41 |
| Timpul de muncă și timpul de odihnă | 42 |
| Timpul de muncă | 42 |
| Durata timpului de muncă | 42 |
| Munca suplimentară | 43 |
| Munca de noapte | 44 |
| Norma de muncă | 44 |
| Repausuri periodice | 46 |
| Pausa de masă și repausul zilnic | 46 |
| Repausul săptămânal | 47 |
| Sărbătorile legale | 48 |
| Concediile | 48 |
| Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților | 48 |

| | |
|---|----|
| Concediile pentru formare profesională | 51 |
| Salarizarea | 52 |
| Dispoziții generale | 52 |
| Salariul de bază minim brut pe față garantat în plată | 53 |
| Plata salariului | 53 |
| Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale | 54 |
| Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia | 55 |
| Sănătatea și securitatea în muncă | 55 |
| Reguli generale | 55 |
| Comitetul de securitate și sănătate în muncă | 57 |
| Protecția salariaților prin servicii medicale | 58 |
| Formarea profesională | 59 |
| Dispoziții generale | 59 |
| Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator | 61 |
| Contractul de ucenicie la locul de muncă | 63 |
| Dialogul social | 63 |
| Dispoziții generale | 63 |
| Sindicatelor | 64 |
| Reprezentanții salariaților | 65 |
| Patronatul | 66 |
| Contractele colective de muncă | 67 |
| Conflictele de muncă | 68 |
| Dispoziții generale | 68 |
| Greva | 68 |
| Inspekția Muncii | 68 |
| Răspunderea juridică | 69 |
| Regulamentul intern | 69 |
| Răspunderea disciplinară | 70 |
| Răspunderea patrimonială | 72 |
| Răspunderea contravențională | 74 |
| Răspunderea penală | 75 |
| Jurisdicția muncii | 77 |
| Dispoziții generale | 77 |
| Competența materială și teritorială | 78 |
| Reguli speciale de procedură | 78 |
| Dispoziții tranzitorii și finale | 79 |
| Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii | 82 |

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 123/2010 pentru abrogarea Legii nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă83

Decizia ICCJ nr. 40/2007 privind examinarea recursului în interesul legii, declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, cu privire la aplicarea dispozițiilor art. 269 alin. (1) din Codul muncii în legătură cu daunele morale pretinse de salariați în cadrul litigiilor de muncă referitoare la atragerea răspunderii85

Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților - actualizată89

Ordinul MMSSF nr. 20/2007 privind aprobarea procedurii de transmitere a registrului general de evidență a salariaților în format electronic94

Ordinul MMFPS nr. 1083/2011 pentru aprobarea Procedurii de lucru privind eliberarea carnetelor de muncă a salariaților angajaților pentru care inspectoratele teritoriale de muncă păstrau și completeau, respectiv certificau legalitatea înregistrărilor efectuate în carnetele de muncă99

Codul Muncii¹

TITLUL I

Dispoziții generale

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare

Art.² 1. - (1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

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

Art.³ 2. - Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

¹ - Codul Muncii (Legea nr. 53/2003) a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003. Codul muncii a fost modificat și completat prin Legea nr. 480/2003, prin Legea nr. 541/2003, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005, prin Legea nr. 241/2005, prin Legea nr. 371/2005, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006, prin Legea nr. 94/2007, prin Legea nr. 237/2007, prin Legea nr. 202/2008, prin Legea nr. 148/2008, prin Legea nr. 329/2009, prin Legea nr. 331/2009, prin O.u.G. nr. 49/2010 și prin Legea nr. 40/2011 (M.Of. nr. 225 din 31 martie 2011).

Am prezentat aici Codul Muncii așa cum a fost modificat și completat prin actele de mai sus. Aceasta este forma pe care Codul Muncii o va avea la 30 de zile de la publicarea în M.Of a Legii nr. 40/2011.

² - Am prezentat aici alin. (1) al art. 1 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

³ - Am prezentat aici lit. b) a art. 2 așa cum a fost modificată prin O.u.G. nr. 65/2005.

Art. 5. - (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

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

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

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

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

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

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este întrezisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

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

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

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

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

4 - Am prezentat aici alin. (2) al art. 6 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 55/2006.

- Alin (3) al art. 6 a fost introdus prin O.u.G. nr. 55/2006.

a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

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

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

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

f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;

g) organizațiilor sindicale și patronale.

CAPITOLUL II

Principii fundamentale

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

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

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

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

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

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

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

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

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

d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

TITLUL II

Contractul individual de muncă

CAPITOLUL I

Încheierea contractului individual de muncă

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15. - Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui

5 - Am prezentat aici alin. (3) al art. 14 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 65/2005.

contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

Art. 16. - (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

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

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

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

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

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

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- d¹) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

d¹) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

e) riscurile specifice postului;

f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;

g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

6 - Am prezentat aici art. 16 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.
7 - Am prezentat aici art. 17, mai puțin lit. d) și d¹) ale alin. (2), așa cum a fost modificat și completat prin O.u.G. nr. 65/2005, prin Legea nr. 371/2005 și prin O.u.G. nr. 55/2006.

- Am prezentat aici lit. d) de la alin. (2) și alin. (4) ale art. 17 așa cum au fost modificate prin Legea nr. 40/2011.

- Lit. d¹) de la alin. (2) al art. 17 a fost introdusă prin Legea nr. 40/2011.

- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
 - i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
 - j) salariul pe bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
 - k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
 - l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
 - m) durata perioadei de probă;
- (3) Elementele din informarea prevăzută la alin. (2) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.
- (4) Orice modificare a unui dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

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

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

Art. 8 18. - (1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (2), precum și informațiile referitoare la :

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
 - b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
 - c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
 - d) condițiile de climă;
 - e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
 - f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală.
 - g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.
- (1¹) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.
- (2) Dispozițiile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condițiile specifice de muncă în străinătate.

8 - Am prezentat aici art. 18 așa cum a fost modificat și completat prin O.u.G. nr. 65/2005, prin Legea nr. 371/2005 și prin O.u.G. nr. 55/2006.

Art. 9 19. - În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 17 și 18, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

Art. 10 20. - (1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

- (2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:
 - a) clauza cu privire la formarea profesională;
 - b) clauza de neconcurență;
 - c) clauza de mobilitate;
 - d) clauza de confidențialitate.

Art. 11 21. - (1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

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

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

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

9 - Am prezentat aici art. 19 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 65/2005 și prin Legea nr. 371/2005.

10 - Am prezentat aici alin. (1) al art. 20 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 55/2006.

11 - Am prezentat aici art. 21 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 65/2005 și prin Legea nr. 371/2005.

Art.¹² 22. - (1) Clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

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

Art. 23. - (1) Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial pentru muncă instanța competentă poate dinuina efectele clauzei de neconcurență.

Art. 24. - În cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

Art.¹³ 25. - (1) Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

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

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

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

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

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

(3) Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

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

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

12 - Am prezentat aici art. 22 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 65/2005.

13 - Alin. (2) al art. 25 a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

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

Art.¹⁴ 28. - Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

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

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

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

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

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

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

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

Art.¹⁵ 29. - (1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

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

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

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

Art. 30. - (1) Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și

14 - Am prezentat aici lit. b) a art. 28 așa cum a fost modificată prin O.u.G. nr. 65/2005.

15 - Am prezentat aici alim. (4) al art. 29 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.

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

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

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

Art.¹⁶ 31. - (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariaților, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

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

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

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

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

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

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

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

16 - Am prezentat aici art. 31 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

(3) Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art.¹⁷ 33. - Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

Art.¹⁸ 34. - (1) Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.

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

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

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

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

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

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

Art.¹⁹ 35. - (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

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

(3) Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

Art.²⁰ 36. - Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract

17 - Am prezentat aici art. 33 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

18 - Am prezentat aici alin. (3) și (5) ale art. 34 așa cum au fost modificate prin Legea nr. 40/2011.

19 - Am prezentat aici alin. (1) al art. 35 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

20 - Am prezentat aici art. 36 așa cum a fost modificat prin Legea nr.

individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii.

CAPITOLUL II

Executarea contractului individual de muncă

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

Art. 38. - Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

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

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

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de

40/2011.

21 - Lit. n) de la alin. (1) și lit. g) de la alin. (2) ale art. 39 au fost introduse prin Legea nr. 40/2011.

serviciu;

e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

f) obligația de a respecta secretul de serviciu.

g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

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

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;

c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern.

f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

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

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

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

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

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze

22 - Am prezentat aici lit. b) de la alin. (1) al art. 40 așa cum a fost modificată prin Legea nr. 40/2011.

- Am prezentat aici lit. d) a alin (2) al art. 40 cum a fost modificată prin O.u.G. nr. 65/2005 și prin Legea nr. 371/2005.

- Lit. f) de la alin. (1) al art. 40 a fost introdusă prin Legea nr. 40/2011.

înregistrările prevăzute de lege;

- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

CAPITOLUL III

Modificarea contractului individual de muncă

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

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

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

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

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

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

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

Art. 44. - (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

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

Art. 45. - Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară

23 - Am prezentat aici alin. (1) al art. 44 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL IV

Suspendarea contractului individual de muncă

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

24 - Am prezentat aici alin. (3) al art. 49 așa cum a fost modificat prin O.U.G. nr. 65/2005.

- Alin. (5) și (6) ale art. 49 au fost introduse prin Legea nr. 40/2011.

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

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

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

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

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

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

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) abrogată prin Legea nr. 40/2011.
- e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- g) forță majoră;
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h¹⁾ de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în:

25 - Am prezentat aici art. 50, mai puțin lit. h¹⁾, așa cum a fost modificat și completat prin Legea nr. 480/2003.

- Lit. h¹⁾ a art. 50 a fost introdusă prin Legea nr. 40/2011.

26 - Alin. (2) al art. 51 a fost introdus prin O.U.G. nr. 65/2005.

cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă;

g) - Abrogat prin O.U.G. nr. 65/2005.

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

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

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;

b) abrogată prin Legea nr. 40/2011.

c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

d) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

e) pe durata detașării.

f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

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

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

27 - Am prezentat aici lit. d) de la alin. (1) și alin. (2) ale art. 52 așa cum au fost modificate prin Legea nr. 40/2011.

- Lit. f) de la alin. (1) și alin. (3) ale art. 52 au fost introduse prin Legea nr. 40/2011.

Art.²⁸ 53. - (1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).

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

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

CAPITOLUL V

Încetarea contractului individual de muncă

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

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

SECȚIUNEA I

Încetarea de drept a contractului individual de muncă

Art.²⁹ 56. - (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) abrogată prin O.U.G. nr. 55/2006.

d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei

28 - Am prezentat aici art. 53 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

29 - Am prezentat aici partea introductivă a alin. (1) al art. 56 așa cum a fost modificată și completată prin Legea nr. 49/2010.

- Am prezentat aici lit. a), b) și d) de la alin. (1) al art. 56 așa cum au fost modificate prin Legea nr. 40/2011.

- Am prezentat aici lit. g) de la alin. (1) al art. 56 așa cum au fost modificată prin Legea nr. 371/2005.

- Alin. (2) al art. 56 a fost introdus prin Legea nr. 49/2010.

anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;

e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

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

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

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

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

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

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. d)-k), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

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

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

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

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

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

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

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

SECȚIUNEA a 2-a

Concedierea

Art. 58. - (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

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

Art. 59. - Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 60. - (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) abrogată prin Legea nr. 40/2011.
- h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abateră disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- i) pe durata efectuării concediului de odihnă.

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

SECȚIUNEA a 3-a

Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

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

30 - Am prezentat aici lit. b) de la alin. (1) și alin. (2) ale art. 60 așa cum au fost modificate prin Legea nr. 40/2011.

31 - Am prezentat aici lit. b) a art. 61 așa cum a fost modificată prin O.U.G. nr. 65/2005.

Am prezentat aici lit. e), introdusă prin O.U.G. nr. 65/2005, așa cum a fost modificată prin Legea nr. 371/2005.

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

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

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

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

e) abrogată prin Legea nr. 49/2010.

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

(1¹) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 263-268.

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

Art. 63. - (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a ceretării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de prezentul cod.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

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

32 - Alin. (1¹) al art. 62 a fost introdus prin O.U.G. nr. 65/2005.

33 - Am prezentat aici alin. (2) al art. 63 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

34 - Am prezentat aici alin. (2), (3) și (4) ale art. 64 așa cum au fost modificate prin O.U.G. nr. 65/2005 și prin Legea nr. 371/2005.

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

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

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

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

SECȚIUNEA a 4-a

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Art.⁵⁵ 65. - (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

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

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

Art. 67. - Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

SECȚIUNEA a 5-a³⁶

Concedierea colectivă.

Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective

Art.³⁷ 68. - (1) Prin *concediere colectivă* se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

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

35 - Am prezentat aici art. 65 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 55/2006.

36 - Am prezentat aici titlul secțiunii a 5-a așa cum a fost modificată prin O.u.G. nr. 55/2006.

37 - Am prezentat aici art. 68 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 55/2006.

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

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

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

Art.³⁸ 69. - În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

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

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

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

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

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

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

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

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

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

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

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

(3) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă

38 - Am prezentat aici art. 69, mai puțin alin. (2¹), așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 55/2006.

- Alin. (2¹) și art. 69 a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

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

Art.³⁹ 70. - Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.

Art.⁴⁰ 71. - (1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

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

Art.⁴¹ 71¹ - (1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 69 și 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

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

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

(4) Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte

39 - Am prezentat aici art. 70 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 55/2006.

40 - Am prezentat aici art. 71 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 55/2006.

41 - Art. 71¹ a fost introdus prin O.u.G. nr. 55/2006.

- Am prezentat aici alin. (6) al art. 71¹ așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

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

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

Art.⁴² 71² - (1) În perioada prevăzută la art. 71¹ alin. (1), agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate și să le comunice în timp util angajatorului și sindicatului ori, după caz, reprezentanților salariaților.

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

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

Art.⁴³ 72. - (1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

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

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

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit

42 - Art. 71² a fost introdus prin O.u.G. nr. 55/2006.

43 - Am prezentat aici art. 72 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

(5) Prevederile art. 68-71² nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice.

(6) Prevederile art. 68-71² nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

SECȚIUNEA a 6-a
Dreptul la preaviz

Art.⁴⁴ 73. - (1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

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

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

Art.⁴⁵ 74. - (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

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

(2) - Abrogat prin O.u.G. nr. 65/2005.
Art. 75. - Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

SECȚIUNEA a 7-a
Controlul și sancționarea concedierilor nelegale

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

44 - Am prezentat aici alin. (1) al art. 73 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

- Alin. (3) al art. 73 a fost introdus prin O.u.G. nr. 65/2005.

45 - Am prezentat aici lit. c) a alin. (1) al art. 74 așa cum a fost modificată prin Legea nr. 94/2007.

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

Art.⁴⁶ 78. - (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

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

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

SECȚIUNEA a 8-a
Demisia

Art.⁴⁷ 79. - (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

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

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

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

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își

46 - Alin. (3) al art. 78 a fost introdus prin Legea nr. 49/2011.

47 - Am prezentat aici alin. (2) și (4) ale art. 79 așa cum au fost modificate prin Legea nr. 40/2011.

îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

CAPITOLUL VI

Contractul individual de muncă pe durată determinată

Art.⁴⁸ 80. - (1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

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

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 81, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

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

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

Art.⁴⁹ 81. - Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

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

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

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

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

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

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

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

48 - Am prezentat aici alin. (3)-(5) ale art. 80 așa cum au fost modificate prin Legea nr. 40/2011.

49 - Am prezentat aici lit. b) și e) ale art. 81 așa cum au fost modificate prin Legea nr. 40/2011.

- Am prezentat aici lit. d¹), introdusă prin O.u.G. nr. 65/2005, așa cum a fost modificată prin Legea nr. 371/2005.

- Lit. d²) și d³) ale art. 81 au fost introduse prin O.u.G. nr. 65/2005.

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

Art.⁵⁰ 82. - (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

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

Art. 83. - Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

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

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

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

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art. 84. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

Art.⁵¹ 85. (1) - Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

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

Art.⁵² 86. - (1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), **salariatul permanent comparabil** reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași

50 - Am prezentat aici alin. (1) al art. 82 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

51 - Alin. (2) al art. 85 a fost introdus prin O.u.G. nr. 55/2006.

52 - Am prezentat aici art. 86, mai puțin alin. (3), așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 55/2006.

- Am prezentat aici alin. (3) al art. 86 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

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

CAPITOLUL VII

Munca prin agent de muncă temporară

Art.⁵³ 87. - (1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

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

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

(4) **Utilizatorul** este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

(5) **Misiunea de muncă temporară** înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.

Art.⁵⁴ 88. - Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, cu excepția cazului prevăzut la art. 92.

Art.⁵⁵ 89. - (1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un

53 - Am prezentat aici art. 87 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

54 - Am prezentat aici art. 88 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

55 - Am prezentat aici art. 89 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.

(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.

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

Art.⁵⁶ 90. - (1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziție utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.

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

- a) durata misiunii;
- b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
- c) condițiile concrete de muncă;
- d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
- e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;
- f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;
- g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

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

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

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

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

Art.⁵⁷ 93. - (1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni.

(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor

56 - Am prezentat aici alin. (2) al art. 90 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

57 - Am prezentat aici art. 93 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

prevăzute la art. 17 și art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerăției salariațului temporar.

Art.⁵⁸ 94. - (1) Contractul de muncă temporară se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 89 alin. (2).

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

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

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

Art.⁵⁹ 95. - (1) Pe toată durata misiunii salariațul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporară.

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

(3) Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

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

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

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

Art.⁶⁰ 96. - Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:

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

b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este

58 - Am prezentat aici alin. (2)-(4) ale art. 94 așa cum au fost modificate prin Legea nr. 40/2011.

59 - Am prezentat aici alin. (2) al art. 95 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

60 - Am prezentat aici art. 96 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;

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

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

e) 30 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

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

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

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

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

(3) Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

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

Art.⁶¹ 100. - Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum și cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.

Art.⁶² 100¹. - Agenții de muncă temporară nu percep nicio taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.

CAPITOLUL VIII

Contractul individual de muncă cu timp parțial

Art.⁶³ 101. - *Salariatul cu fracțiune de normă* este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este

61 - Am prezentat aici art. 100 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

62 - Art. 100¹ a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

63 - Am prezentat aici art. 101 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 55/2006.

inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.

Art.⁶⁴ 101¹. - (1) Angajatorul poate încadra salariații cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite *contracte individuale de muncă cu timp parțial*.

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) - Abrogat prin O.u.G. nr. 65/2005.

Art.⁶⁵ 104. - (1) Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mătri programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

64 - Art. 101¹ a fost introdus prin O.u.G. nr. 55/2006.

- Am prezentat aici alin. (4) al art. 101¹ așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

65 - Alin. (2¹) al art. 104 a fost introdus prin O.u.G. nr. 55/2006.

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

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

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

CAPITOLUL IX

Munca la domiciliu

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

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

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

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

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

Art.⁶⁶ 107. - (1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

(2) Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislația în vigoare.

66 - Am prezentat aici alin. (2) al art. 107 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

TITLUL III

Timpul de muncă și timpul de odihnă

CAPITOLUL I

Timpul de muncă

SECȚIUNEA I

Durata timpului de muncă

Art.⁶⁷ 108. - *Timpul de muncă* reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

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

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

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

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

Art.⁶⁸ 111. - (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

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

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

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau

67 - Am prezentat aici art. 108 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 55/2006.

68 - Am prezentat aici art. 111 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

în calcul durată concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

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

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

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

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

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

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

Art.⁶⁹ 115. - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

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

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

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

Art. 116. - Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

SECȚIUNEA a 2-a *Munca suplimentară*

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

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

69 - Am prezentat aici alin. (1) al art. 115 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Art.⁷⁰ 118. - (1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 111 sau 112, după caz.

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

Art.⁷¹ 119. - (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

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

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

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

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

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

SECȚIUNEA a 3-a
Munca de noapte

Art.⁷² 122. - (1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

(1') **Salariatul de noapte** reprezintă, după caz:

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

70 - Am prezentat aici art. 118 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 65/2005.

71 - Am prezentat aici art. 119 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

72 - Alin. (1') al art. 122 a fost introdus prin O.u.G. nr. 55/2006.
- Am prezentat aici alin. (2) al art. 122 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 55/2006.

- Am prezentat aici alin. (2') al art. 122, introdus prin O.u.G. nr. 55/2006, așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

- Alin. (2') al art. 122 a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

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

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

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

(2'') În situația prevăzută la alin. (2'), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

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

Art.⁷³ 123. - Salariații de noapte beneficiază:

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

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

Art.⁷⁴ 124. - (1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 122 alin. (1') sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

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

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

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

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

73 - Am prezentat aici art. 123 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

74 - Am prezentat aici alin. (1) al art. 124 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 65/2005.

SECȚIUNEA a 4-a
Norma de muncă

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

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

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

Art. 129. - Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților.

CAPITOLUL II
Repausuri periodice

SECȚIUNEA I

Pauza de masă și repausul zilnic

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

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

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

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

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

75 - Am prezentat aici art. 129 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

76 - Art. 129¹ a fost introdus prin O.u.G. nr. 55/2006.

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

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

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

SECȚIUNEA a 2-a
Repausul săptămânal

Art. 132. ⁷⁸ - (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

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

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

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

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

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

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

77 - Art. 131¹ a fost introdus prin O.u.G. nr. 55/2006.

78 - Am prezentat aici alin. (4) al art. 132 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 65/2005.

SECȚIUNEA a 3-a
Sărbătorile legale

Art.⁷⁹ 134. - (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusali;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora."

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL III
Concediile

SECȚIUNEA I

Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților

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

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei

79 - Am prezentat aici alin. (1) al art. 134 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 202/2008.

cesiuni, renunțări sau limitări.

Art.⁸⁰ 140. - (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

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

(4) - Abrogat prin O.u.G. nr. 65/2005.

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

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

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

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

Art.⁸¹ 142. - (1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătmătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Art.⁸² 143. - (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

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

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

80 - Am prezentat aici alin. (2) al art. 140 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

81 - Alin. (2) al art. 142 a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

82 - Am prezentat aici alin. (5) al art. 143 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

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

(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

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

Art.⁸³ 145. - (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

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

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

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

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

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

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

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

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

83 - Am prezentat aici alin. (1) și alin. (2) ale art. 145 așa cum au fost modificate prin O.U.G. nr. 65/2005.

SECȚIUNEA a 2-a

Concediile pentru formare profesională

Art. 149. - (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

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

Art.⁸⁴ 150. - (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 151. - (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

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

Art.⁸⁵ 152. - (1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheluiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

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

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

Art. 153. - Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de

84 - Am prezentat aici alin. (2) al art. 150 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

85 - Am prezentat aici alin. (1) al art. 152 așa cum a fost modificat prin O.U.G. nr. 65/2005.

muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite salariațului, altele decât salariul.

TITLUL IV

Salarizarea

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

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

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

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

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

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

Art.⁸⁶ 157. - (1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.

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

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

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

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

⁸⁶ - Am prezentat aici art. 157 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

CAPITOLUL II

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată⁸⁷

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

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

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

(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștință salariaților prin grija angajatorului.

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

CAPITOLUL III

Plata salariului

Art.⁸⁸ 161. - (1) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

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

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

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

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

⁸⁷ - Am prezentat aici titlul capitolului II așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 65/2005.

⁸⁸ - Am prezentat aici alin. (2) al art. 161 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Art. 168. - Abrogat prin O.u.G. nr. 65/2005.

CAPITOLUL V

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

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

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

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

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

TITLUL V

Sănătatea și securitatea în muncă

CAPITOLUL I

Reguli generale

Art. 171. - (1) - Abrogat prin O.u.G. nr. 65/2005.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
 - b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
 - c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
 - d) acoperirea altor datorii.
- (4)** Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

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

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

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

CAPITOLUL IV

Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale

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

89 - Am prezentat aici art. 167 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 65/2005.

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
- b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

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

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

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștință salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

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

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

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

Art. 175. - Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

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

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în

muncă și cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL II

Comitetul de securitate și sănătate în muncă

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

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

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

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

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

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

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

Art.^{no} 181. - Componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului.

CAPITOLUL III

Protecția salariaților prin servicii medicale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

90 - Am prezentat aici art. 181 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 94/2007.

vedere al sănătății în muncă pentru fiecare angajator.

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

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

TITLUL VI

Formarea profesională

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

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

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

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

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

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

91 - Am prezentat aici art. 190 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 65/2005.

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.
- (2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurate în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.
- Art.⁹² 191. - (1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.
- (2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.
- (3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Art. 192. - Abrogat prin O.u.G. nr. 65/2005.

Art.⁹³ 193. - (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

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

Art.⁹⁴ 194. - (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

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

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

Art.⁹⁵ 195. - (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 194 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act

92 - Am prezentat aici alin. (1) și alin. (2) ale art. 191 așa cum au fost modificate prin O.u.G. nr. 65/2005.

93 - Am prezentat aici art. 193 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 65/2005.

94 - Am prezentat aici art. 194 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

95 - Am prezentat aici alin. (1) al art. 195 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

adițional.

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

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

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

Art. 196. - (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, caz, cu reprezentanții salariaților.

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

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

CAPITOLUL II

Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL III

Contractul de ucenicie la locul de muncă

Art.⁹⁶ 205. - (1) Ucenicia la locul de muncă se organizează în baza contractului de ucenicie.

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

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

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

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

Art. 206. - Abrogat prin O.u.G. nr. 65/2005.

Art.⁹⁷ 207. - (1) Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.

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

Art. 208. - Abrogat prin O.u.G. nr. 65/2005.

Art. 209. - Abrogat prin O.u.G. nr. 65/2005.

Art. 210. - Abrogat prin O.u.G. nr. 65/2005.

Art. 211. - Abrogat prin O.u.G. nr. 65/2005.

Art. 212. - Abrogat prin O.u.G. nr. 65/2005.

Art.⁹⁸ 213. - Organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie

se reglementează prin lege specială.

TITLUL VII

Dialogul social

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

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

96 - Am prezentat aici art. 205 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 65/2005.

97 - Am prezentat aici art. 207 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 65/2005.

98 - Am prezentat aici art. 213 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 65/2005.

Art.⁹⁹ 215. - (1) Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național.

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

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

CAPITOLUL II

Sindicatetele

Art.¹⁰⁰ 217. - (1) Sindicatetele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare *organizații sindicale*, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.

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

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

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

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

Art. 221. - (1) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a le împiedica exercitarea lor legală.

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

99 - Am prezentat aici art. 215 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.
100 - Am prezentat aici art. 217 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Art.¹⁰¹ 222. - La cererea membrilor lor, sindicatetele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.

Art.¹⁰² 223. - (1) Reprezentanții alesi în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții alesi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

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

CAPITOLUL III

Reprezentanții salariaților

Art.¹⁰³ 224. - (1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, alesi și mandatați special în acest scop.

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

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

Art.¹⁰⁴ 225. - (1) Pot fi alesi ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.

(2) Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

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

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

Art.¹⁰⁵ 226. - Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

101 - Am prezentat aici art. 222 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.
102 - Am prezentat aici alin. (2) al art. 223 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

103 - Am prezentat aici alin. (1) al art. 224 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

104 - Am prezentat aici alin. (1) al art. 225 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

105 - Lit. e) a art. 226 a fost introdusă prin Legea nr. 40/2011.

- a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;
- b) să participe la elaborarea regulamentului intern;
- c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;
- d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.
- e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.

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

Art. 228. - Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.

Art. 229. - Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

CAPITOLUL IV

Patronatul

Art. 230. - (1) Patronatele, denumite și *organizații de angajatori*, constituite în condițiile legii, sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

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

Art. 231. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

Art. 232. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

Art. 233. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

Art. 234. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

106 - Am prezentat aici art. 228 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

107 - Am prezentat aici art. 229 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

108 - Am prezentat aici art. 230 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Art. 235. - Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.

TITLUL VIII

Contractele colective de muncă

Art. 236. - (1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentanți prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

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

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

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

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

Art. 238. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

Art. 239. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

Art. 240. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

Art. 241. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

Art. 242. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

Art. 243. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

Art. 244. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

Art. 245. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

Art. 246. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

Art. 247. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

109 - Am prezentat aici art. 235 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

110 - Am prezentat aici alin. (2) al art. 236 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

111 - Am prezentat aici art. 237 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

TITLUL IX Conflictele de muncă

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art.¹¹² 248. - Prin *conflicte de muncă* se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.
Art. 249. - Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială.

CAPITOLUL II Greva

Art. 250. - Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.
Art. 251. - (1) Greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.
(2) Participarea salariaților la grevă este liberă. Nici un salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă.
(3) Limitarea sau interzicerea dreptului la grevă poate interveni numai în cazurile și pentru categoriile de salariați prevăzute expres de lege.
Art. 252. - Participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.
Art. 253. - Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea grevei, procedurile prealabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.

TITLUL X Inspecția Muncii

Art. 254. - Aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă este supusă controlului Inspecției Muncii, ca organism specializat al administrației publice centrale, cu

112 - Am prezentat aici art. 248 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.
Art. 255. - Inspecția Muncii are în subordine inspectorate teritoriale de muncă, organizate în fiecare județ și în municipiul București.

Art. 256. - Înființarea și organizarea Inspecției Muncii sunt reglementate prin lege specială.

Art.¹¹³ 256¹. - Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului.

TITLUL XI Răspunderea juridică

CAPITOLUL I Regulamentul intern

Art. 257. - Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Art.¹¹⁴ 258. - Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

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

Art. 259. - (1) Regulamentul intern se aduce la cunoștință salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora.

(2) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul

113 - Art. 256¹ a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

114 - Am prezentat aici art. 258 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.

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

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

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

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

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

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

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

CAPITOLUL II

Răspunderea disciplinară

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

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

Art. 15 264. - (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) abrogat prin Legea nr. 40/2011.
- c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

115 - Alin. (3) al art. 264 a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

- d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 16 268. - (1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la

116 - Am prezentat aici lit. b) de la alin. (2) al art. 268 așa cum a fost modificată prin Legea nr. 40/2011.

data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

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

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

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

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

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

CAPITOLUL III

Răspunderea patrimonială

Art.¹¹⁷ 269 - (1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

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

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

Art.¹¹⁸ 270. - (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se

117 - Am prezentat aici alin. (1) de la art. 269 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 237/2007.

118 - Am prezentat aici art. 270 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

încadrează în riscul normal al serviciului.

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

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie. Art. 271. - (1) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLUL IV

Răspunderea contravențională

- Art. 119 276. - (1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:
- a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;
 - b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;
 - c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
 - d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;
 - e) primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;
 - e') prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;
 - f) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134 și 137, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;
 - g) încălcarea obligației prevăzute la art. 135, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;
 - h) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
 - i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
 - j) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;
 - k) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.
 - l) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 116, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

119 - Am prezentat aici art. 276, mai puțin lit. e) a alin. (1), așa cum a fost modificat și completat prin O.u.G. nr. 65/2005, prin Legea nr. 371/2005 și prin Legea nr. 331/2009.

- Am prezentat aici lit. e) de la alin. (1) al art. 276 așa cum a fost modificată prin Legea nr. 40/2011.

- Lit. e') și l)-o) de la alin. (1) al art. 276 au fost introduse prin Legea nr. 40/2011.

- m) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
- n) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 100', cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;
- o) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.

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

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

CAPITOLUL V

Răspunderea penală

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

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

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

(2) Împăcarea părților înăltură răspunderea penală.

Art. 279¹. - (1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală făpta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

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

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

Art. 280. - abrogat prin Legea nr. 241/2005.

Art. 280¹. - (1) Încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea

120 - Art. 279¹ a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

121 - Art. 280¹, conținând alin. (1) ca unic alineat, a fost introdus prin O.u.G. nr. 65/2005.

- Alin. (2)-(6) ale art. 280¹ au fost introduse prin Legea nr. 40/2011.

condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 1 la 3 ani.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 279¹ alin. (3) se sancționează primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.

(3) Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) și la art. 279¹ alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

(4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279¹ alin. (3), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:

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

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

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

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

(5) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279¹ alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

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

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

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

(6) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279¹ alin. (3) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja sirăni aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului

angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) și c).

TITLUL XII Jurisdicția muncii

CAPITOLUL I Dispoziții generale

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

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

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

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

c) sindicatele și patronatele;

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

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

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

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

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

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită

constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;
 e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.
 (2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

CAPITOLUL II

Competența materială și teritorială

Art. 284. - (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă.
 (2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

CAPITOLUL III

Reguli speciale de procedură

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

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

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

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

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

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

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

Art. 290. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

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

TITLUL XIII

Dispoziții tranzitorii și finale

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

Art. 293. - Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

Art. 294. - (1) În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.

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

Art. 295. - (1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.

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

Art. 296. - (1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.

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

122 - Am prezentat aici art. 294 așa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

123 - Am prezentat aici art. 296, mai puțin alin. (5), așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 148/2008.

- Alin. (5) al art. 296 a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

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

(4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce deţin carnetele de muncă ale salariaţilor le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condiţiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei şi egalităţii de şanse.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

124 - Am prezentat aici art. 298 așa cum a fost modificat și completat prin Legea nr. 541/2003.

- Am prezentat aici alin. (3) al art. 298 așa cum a fost modificat prin O.u.G. nr. 148/2008.

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

- Abrogat prin Legea nr. 40/2011.

- orice alte dispoziții contrare.

(3) Pe data de 1 ianuarie 2011 se abrogă dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.

Legea nr. 40/2011¹²⁵

pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

Art. I. - Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

Nota redacției: modificările și completările au fost operate în textul prezentat în paginile anterioare.

Art. II. - (1) Contractele colective de muncă și actele adiționale încheiate în intervalul de la data intrării în vigoare a prezentei legi și până la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durată de valabilitate care să depășească 31 decembrie 2011. După această dată, contractele colective de muncă și actele adiționale se vor încheia pe durate stabilite prin legea specială.

(2) Contractele colective de muncă în aplicare la data intrării în vigoare a prezentei legi își produc efectele până la data expirării termenului pentru care au fost încheiate.

Art. III. - La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

- art. 23 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, cu modificările și completările ulterioare;

- art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările și completările ulterioare.

Art. IV. - Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. V. - Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu modificările și completările aduse prin prezenta lege, se va republica în Monitorul Oficial al României, Partea I, dându-se textelor o nouă numerotare.

Această lege a fost adoptată în temeiul prevederilor art. 114 alin. (3) din Constituția României, republicată, în urma angajării răspunderii Guvernului în fața Camerei Deputaților și a Senatului, în ședința comună din 8 martie 2011.

125 - Legea nr. 40/2011 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 225 din 31 martie 2011.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 123/2010¹²⁶

pentru abrogarea Legii nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă

Întrucât, potrivit prevederilor art. 298 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, pe data de 1 ianuarie 2011 se abrogă dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare,

având în vedere faptul că prin Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare, s-a stabilit ca, începând cu data de 1 septembrie 2006, registrul general de evidență a salariaților să se depună în formă electronică,

în considerarea faptului că, potrivit prevederilor art. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006, cu modificările și completările ulterioare, registrul general de evidență a salariaților se transmite la inspectoratul teritorial de muncă în format electronic, iar evidența registrelor, respectiv a datelor cuprinse în acestea, se ține într-o bază de date organizată la nivelul Inspecției Muncii, nu mai este necesară menținerea obligațiilor angajatorilor prevăzute la art. 1 din Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă, republicată, referitoare la înregistrarea contractelor individuale de muncă la inspectoratele teritoriale de muncă.

Ținând cont de necesitatea asigurării protecției drepturilor salariaților, în sensul gestionării registrelor generale de evidență a salariaților, respectiv a datelor cuprinse în acestea, prin intermediul bazei de date organizate la nivelul Inspecției Muncii,

având în vedere faptul că România dorește să implementeze principiile Strategiei pentru o mai bună reglementare (Better regulation),

întrucât cele menționate mai sus vizează interesul public și constituie elementele unei situații extraordinare ce nu suferă amânare, este obligatorie

126 - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 123/2010 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 888 din 30 decembrie 2010.

reglementarea unor măsuri de natură a proteja drepturile salariaților și a reduce birocrația, neadoptarea acestora având drept consecință negativă afectarea unui interes public, ceea ce impune promovarea prezentei ordonanțe de urgență, în temeiul art. 115 alin. (4) din Constituția României, republicată,

Guvernul României adoptă prezenta ordonanță de urgență.

Articol unic. - La data de 1 ianuarie 2011 se abrogă Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 190 din 20 martie 2007, cu excepția art. 2-16, care se abrogă la data de 1 februarie 2011.

Înalta Curte de Casație și Justiție

Decizia nr. 40/2007¹²⁷

privind examinarea recursului în interesul legii, declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, cu privire la aplicarea dispozițiilor art. 269 alin. (1) din Codul muncii în legătură cu daunele morale pretinse de salariați în cadrul litigiilor de muncă referitoare la atragerea răspunderii materiale a angajaților

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE - SECȚIILE UNITE -

Dosar nr. 10/2007

Sub președinția domnului profesor univ. dr. Nicolae Popa, președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție,

Înalta Curte de Casație și Justiție, constituită în Secții Unite, în conformitate cu dispozițiile art. 25 lit. a) din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară, republicată, s-a întrunit pentru a examina recursul în interesul legii, declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, cu privire la aplicarea dispozițiilor art. 269 alin. (1) din Codul muncii în legătură cu daunele morale pretinse de salariați în cadrul litigiilor de muncă referitoare la atragerea răspunderii materiale a angajaților.

Secțiile Unite au fost constituite cu respectarea dispozițiilor art. 34 din Legea nr. 304/2004, republicată, fiind prezenți 90 de judecători din totalul de 116 în funcție.

Procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție a fost reprezentat de procurorul Antoaneta Florea.

Reprezentanta procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție a susținut recursul în interesul legii, astfel cum este formulat, cerând să se decidă în sensul că, în raport cu dispozițiile art. 269 alin. (1) din Codul muncii, daunele morale nu sunt admisibile în cadrul răspunderii patrimoniale a angajatorilor, asemenea daune putând fi acordate salariaților

¹²⁷ - Decizia ICCJ nr. 40/2007 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 763 din 12 noiembrie 2007.

numai în cazul în care în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă s-au prevăzut clauze exprese în acest sens.

SECȚIILE UNITE,

deliberând asupra recursului în interesul legii, constată următoarele:
 În practica instanțelor judecătorești, s-a constatat că nu există un punct de vedere unitar în legătură cu aplicarea dispozițiilor art. 269 alin. (1) din Codul muncii în soluționarea litigiilor de muncă în cadrul cărora salariații solicită să le fie acordate daune morale.

Astfel, unele instanțe s-au pronunțat în sensul că acordarea de daune morale în cadrul litigiilor de muncă este admisibilă pe motiv că prevederile art. 998 și 999 din Codul civil, referitoare la răspunderea delictuală pentru prejudiciul cauzat, având caracter de lege generală în raport cu dispozițiile Codului muncii, le completează pe acestea.

Alte instanțe, dimpotrivă, au considerat că acordarea de daune morale este admisibilă numai în măsura în care în cuprinsul contractului colectiv de muncă sau al contractului individual de muncă au fost incluse clauze exprese în acest sens.

Aceste din urmă instanțe au interpretat și aplicat corect dispozițiile legii.
 În adevăr, în cuprinsul cap. III din titlul XI al Codului muncii este reglementată răspunderea patrimonială a angajatorului și a salariaților, stabilindu-se atât principii care o generează, cât și modalitățile concrete de recuperare a daunelor.

În acest cadru de reglementare, prin art. 269 alin. (1) din Codul muncii s-a prevăzut că "angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul".

Corelativ, prin art. 270 alin. (1) din același cod, în care este reglementată răspunderea materială a salariaților, s-a prevăzut că "salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor".

Așadar, în dispozițiile celor două texte de lege menționate rezultă voința neechivocă a legiuitorului ca răspunderea patrimonială a angajatorului și a salariaților să nu poată fi stabilită decât pentru pagube materiale, iar nu și în cazul daunelor morale.

Este adevărat că prin art. 295 alin. (1) din Codul muncii se prevede că "dispozițiile prezentului cod se întrădesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile".

Dar, pentru a fi întregite dispozițiile specifice din Codul muncii cu cele ale Codului civil este necesar, așa cum rezultă din textul menționat, ca situația particulară să nu fie reglementată printr-o prevedere a Codului muncii și să nu existe nicio incompatibilitate determinată de natura raporturilor de muncă atât timp cât acestea sunt întemeiate pe contractul colectiv sau individual de muncă.

Or, aceste două condiții nu pot fi considerate îndeplinite, pentru a se justifica aplicarea prevederilor art. 269 alin. (1) din Codul muncii în corelare cu dispozițiile art. 998 și 999 din Codul civil ca temei juridic al reparării prejudiciului moral în cadrul raporturilor juridice de muncă, câtă vreme răspunderea patrimonială reciprocă a părților dintr-un asemenea raport nu poate izvorî decât din contractul de muncă, bazându-se pe principiile răspunderii contractuale.

Atât timp cât natura juridică a răspunderii patrimoniale, reglementată de Codul muncii, este o varietate a răspunderii civile contractuale, cu anumite particularități imprimare de caracterul raporturilor de muncă, între care și aceea stabilită derogatoriu, prin art. 269 alin. (1) și art. 270 alin. (1) potrivit căreia are ca obiect numai repararea pagubelor materiale, este evident că în temeiul unei astfel de răspunderi nu pot fi acordate și daune morale, acestea putând fi pretinse, în condițiile art. 998 și 999 din Codul civil, numai în cadrul răspunderii civile delictuale.

Or, în raport cu regula proprie dreptului comun în materia răspunderii contractuale, potrivit căreia daunele morale pentru prejudiciul nepatrimonial suferit nu pot fi stabilite, în cadrul unei asemenea răspunderi, decât cu titlu de excepție, înseamnă că acordarea lor nu este posibilă decât în cazul când există o dispoziție legală care le prevede sau atunci când s-a stipulat expres în contractul încheiat.

Așa fiind, se impune să se considere că, în temeiul răspunderii patrimoniale a angajatorului, astfel cum este reglementată în art. 269 alin. (1) din Codul muncii, pot fi acordate daune morale salariaților numai în ipoteza în care legea le prevede ori au fost inserate în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă anumite clauze referitoare la răspunderea angajatorului și pentru asemenea daune.

În consecință, în temeiul dispozițiilor art. 25 lit. a) din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară, republicată, precum și ale art. 329 din Codul de procedură civilă, urmează a se admite recursul în interesul legii și a se decide în sensul că, în cadrul litigiilor de muncă privind atragerea răspunderii patrimoniale a angajatorilor potrivit art. 269 alin. (1) din Codul muncii, daunele morale pot fi acordate salariaților numai în cazul în care legea, contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă cuprinde clauze exprese în acest sens.

PENTRU ACESTE MOTIVE

în numele legii

DECIID:

Admit recursul în interesul legii declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție.

În cadrul litigiilor de muncă privind atragerea răspunderii patrimoniale a angajatorilor, potrivit art. 269 alin. (1) din Codul muncii, daunele morale pot fi acordate salariaților numai în cazul în care legea, contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă cuprinde clauze exprese în acest sens.

Obligatorie, potrivit art. 329 alin. 3 din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică, astăzi, 7 mai 2007.

Hotărârea Guvernului nr. 161/2006¹²⁸

privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. 34 alin. (7) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Art. 1. - Prezenta hotărâre stabilește metodologia de întocmire și completare a registrului general de evidență a salariaților, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu acesta.

Art. 1²⁹ 2. - (1) Încadrarea în muncă a unei persoane se realizează, potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, numai prin încheierea unui contract individual de muncă, în temeiul căruia persoana fizică, în calitate de salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite *salariu*.

(2) Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților, denumit în continuare registru, și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.

(3) Angajatorii care au înființat sucursale, agenții, reprezentanțe sau alte asemenea unități fără personalitate juridică, cărora le-au delegat competența

128 - Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 172 din 22 februarie 2006.

Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 a fost modificată prin H.G. nr. 1094/2006, prin H.G. nr. 53/2007 și prin H.G. nr. 37/2010.

Am prezentat aici Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 așa cum a fost modificată prin actele de mai sus.

129 - Am prezentat aici alin. (4) al art. 2 așa cum a fost modificat prin H.G. nr. 37/2010.

încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă, pot delega acestora și competența înființării registrului.

(4) Nu au obligația de a înființa registrul misiunile diplomatice din România, respectiv ambasadetele, reprezentanțele, consulatele generale și consulatele oficiale.

Art.¹³⁰ 3. - (1) Registrul se întocmește în formă electronică.

(2) Registrul se completează în ordinea angajării și cuprinde următoarele elemente:

- a) elementele de identificare a tuturor salariaților: numele, prenumele, codul numeric personal (CNP);
- b) data angajării;
- c) funcția/ocupatia conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România (COR) sau altor acte normative;
- d) tipul contractului individual de muncă;
- e) data și temeiul încetării contractului individual de muncă.

(2¹) La angajarea fiecărui salariat, elementele prevăzute la alin. (2) lit. a)-d) se înregistrează în registrul cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității de către salariatul în cauză.

(2²) Elementele prevăzute la alin. (2) lit. e) se înregistrează în registrul la data încetării contractului individual de muncă.

(3) Registrul se transmite la inspectoratul teritorial de muncă în format electronic, prin utilizarea uneia dintre următoarele modalități:

- a) prin completarea on-line a bazei de date existente pe portalul Inspecției Muncii;
- b) prin e-mail, pe bază de semnătură electronică;
- c) prin depunerea la sediul inspectoratului teritorial de muncă în format electronic, însoțit de o adresă de înaintare semnată de angajator.

(4) Evidența registrelor, respectiv a datelor cuprinse în acestea, transmise de angajatori la inspectoratul teritorial de muncă, se ține într-o bază de date organizată la nivelul Inspecției Muncii.

(5) Procedura privind transmiterea registrului în format electronic se stabilește prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei, după adoptarea soluției tehnice a registrului în format electronic și în funcție de aceasta.

Art.¹³¹ 4. - (1) Angajatorii au obligația de a transmite registrul în formă

130 - Alin. (2¹) și (2²) ale art. 3 au fost introduse prin H.G. nr. 37/2010.

131 - Am prezentat aici alin. (1) al art. 4 așa cum a fost modificat prin H.G. nr. 37/2010.

- Am prezentat aici alin. (2) al art. 4 așa cum a fost modificat prin H.G. nr. 53/2007.

- Alin. (5) al art. 4 a fost introdus prin H.G. nr. 37/2010.

electronică la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își au sediul sau domiciliul, după caz, cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității de către primul salariat.

(2) Angajatorii care la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri au încadrat personal cu contract individual de muncă sunt obligați să transmită inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își au sediul sau domiciliul, după caz, registrul în formă electronică, în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri.

(3) După îndeplinirea obligației prevăzute la alin. (1) și (2), angajatorii vor transmite registrul la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își au sediul sau domiciliul, numai în cazul în care intervin modificări ale elementelor prevăzute la art. 3 alin. (2).

(4) Registrul se transmite la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își are sediul sau domiciliul angajatorul, în cazurile menționate la alin. (3), în termen de 5 zile de la data la care au intervenit modificări ale elementelor prevăzute la art. 3 alin. (2).

(5) În cazurile menționate la art. 3 alin. (2)¹) și (2)²), registrul se transmite la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își are sediul sau domiciliul angajatorul cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității de către salariat, respectiv la data încetării contractului individual de muncă al acestuia.

Art. 5. - Unitățile fără personalitate juridică ce au competența înființării registrului au obligația de a transmite registrul, în termenele prevăzute la art. 4, la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își desfășoară activitatea, cu îndeplinirea obligațiilor prevăzute de prezenta hotărâre.

Art. 6. - Registrul se păstrează în formă electronică la sediul angajatorului și, după caz, la sediul sucursalei, agenției, reprezentanței sau al altor asemenea unități fără personalitate juridică.

Art. 7. - (1) Angajatorul are obligația de a întocmi un dosar personal pentru fiecare dintre salariați și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.

(2) Dosarul personal al salariatului cuprinde cel puțin: actele necesare angajării, contractul individual de muncă, actele adiționale și celelalte acte referitoare la modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă, precum și orice alte documente care certifică legalitatea și corectitudinea completării în registru.

(3) La solicitarea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să îi elibereze copii, certificate de reprezentanță legal al acestuia sau de persoana împuternicită de angajator pentru conformitate cu originalul, ale documentelor existente în dosarul personal, ale paginii/paginilor din registrul electronic, care cuprind/cuprind înscrierile referitoare la persoana sa și/sau un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, în meserie și în

specialitate, astfel cum rezultă din registrul general de evidență și din dosarul personal.

(4) Registrul electronic și dosarele personale ale fiecărui salariat se vor păstra în condiții care să asigure securitatea datelor, precum și păstrarea lor îndelungată și corespunzătoare.

Art. 132 8. - (1) Constituie contravenții următoarele fapte săvârșite de angajatori, persoane fizice sau juridice:

a) neînființarea registrului și/sau netransmiterea acestuia în formă electronică la inspectoratul teritorial de muncă în termenele și forma prevăzute de prezenta hotărâre;

b) refuzul de a pune la dispoziție inspectorului de muncă registrul în formă electronică, precum și dosarul personal al salariaților;

c) necompletarea registrului în conformitate cu prevederile prezentei hotărâri;

d) neînregistrarea contractelor individuale de muncă în registru anterior începerii activității;

e) completarea registrului cu date eronate.

(2) Contravențiile prevăzute la alin. (1) se sancționează după cum urmează:

a) cele prevăzute la lit. a)-c), cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;

b) cea prevăzută la lit. d), cu amendă de 1.500 lei pentru fiecare contract individual de muncă neînregistrat, fără ca valoarea cumulată a amenzi, determinată de numărul efectiv de astfel de contracte, să depășească cuantumul de 20.000 lei;

c) cea prevăzută la lit. e), cu amendă de la 3.500 lei la 5.000 lei.

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

(4) Abrogat prin H.G. nr. 37/2010.

Art. 9. - Prevederile art. 8 se completează cu dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 10. - (1) Inspekția Muncii adoptă soluția tehnică privind registrul în formă electronică și aplicația informatică pentru completarea și transmiterea registrului de către angajatori.

(2) Aplicația informatică este distribuită angajatorilor care au obligația de a înființa registrul.

132 - Lit. d) și e) de la alin. (1) al art. 8 au fost introduse prin H.G. nr. 37/2010.

- Am prezentat aici alin. (2) al art. 8 așa cum a fost modificat prin H.G. nr. 37/2010.

Art. 11. - Registrele înființate și înregistrate în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 247/2003 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare, se păstrează și se arhivează de către angajatori.

Art. 133 12. - (1) Prezenta hotărâre intră în vigoare la data de 31 decembrie 2006.

(2) Pe data intrării în vigoare a prezentei hotărâri se abrogă Hotărârea Guvernului nr. 247/2003 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 164 din 14 martie 2003, cu modificările și completările ulterioare.

133 - Am prezentat aici alin. (1) al art. 12 așa cum a fost modificat prin H.G. nr. 1094/2006.

Ordinul nr. 20/2007¹³⁴ privind aprobarea Procedurii de transmitere a registriului general de evidență a salariaților în format electronic

Având în vedere art. 3 alin. (5) din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 privind întocmirea și completarea registriului general de evidență a salariaților, cu modificările ulterioare,

în baza art. 16 din Hotărârea Guvernului nr. 412/2005 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, cu modificările și completările ulterioare,

ministrul muncii, solidarității sociale și familiei emite următorul ordin:

Art. 1. - Se aprobă Procedura de transmitere a registriului general de evidență a salariaților în format electronic, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezentul ordin.

Art. 2. - Inspekția Muncii și inspectoratele teritoriale de muncă vor duce la îndeplinire prevederile prezentului ordin.

Art. 3. - Prezentul ordin va fi publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I.

¹³⁴ - Ordinul MMSSF nr. 20/2007 a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 59 din 25 ianuarie 2007.

PROCEDURĂ

de transmitere a registriului general de evidență a salariaților în format electronic

I. Mențiuni cu privire la înființarea registriului general de evidență a salariaților în format electronic

1. Au obligația de a înființa, completa și transmite registriul general de evidență a salariaților în format electronic angajatorii, persoane fizice sau juridice, astfel cum sunt definiți la art. 14 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

2. Entitățile fără personalitate juridică ale angajatorilor - sucursale, agenții, reprezentanțe, puncte de lucru, alte sedii secundare ale angajatorilor - au obligația de a înființa, completa și transmite registriul general de evidență a salariaților în format electronic, dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

a) au primit delegare de competență pentru încadrarea personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă;

b) au primit delegare de competență pentru înființarea și completarea registriului general de evidență a salariaților în format electronic.

3. Nu au obligația înființării registriului general de evidență a salariaților în format electronic angajatorii menționați la art. 2 alin. (4) din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 privind întocmirea și completarea registriului general de evidență a salariaților, cu modificările ulterioare.

II. Mențiuni cu privire la completarea registriului general de evidență a salariaților în format electronic

1. Registriul general de evidență a salariaților în format electronic cuprinde contractele individuale de muncă în vigoare la data de 31 decembrie 2006, indiferent dacă acestea sunt suspendate sau nu la data de 31 decembrie 2006. Contractele individuale de muncă ale salariaților, care au încetat cu data de 31 decembrie 2006, nu se înregistrează în registriul general de evidență a salariaților în format electronic.

2. Registriul general de evidență a salariaților în format electronic se completează în ordinea încheierii, modificării sau încetării contractelor individuale de muncă.

3. Registriul general de evidență a salariaților în format electronic se înființează și se completează de către angajatori cu ajutorul aplicației informatice distribuite gratuit de Inspekția Muncii sau cu ajutorul aplicațiilor informatice proprii ale angajatorilor.

4. Completarea registriului general de evidență a salariaților în format electronic prin utilizarea aplicației puse la dispoziție de Inspekția Muncii se face

în conformitate cu instrucțiunile de utilizare obținute de pe pagina de internet a Inspecției Muncii www.inspectiamuncii.ro sau de la sediul inspectoratelor teritoriale de muncă.

5. În cazul în care, pentru înființarea și completarea registrului general de evidență a salariaților, angajatorii folosesc aplicații informatice proprii de gestiune a salariaților, aceste aplicații trebuie să cuprindă și să furnizeze elemente obligatorii, similare aplicației informatice puse la dispoziție de Inspecția Muncii.

6. Structura și formatul de fișier aferente registrului general de evidență a salariaților în format electronic care trebuie transmis la inspectoratul teritorial de muncă, în cazul angajatorilor care utilizează aplicații informatice proprii, se pun la dispoziție de Inspecția Muncii. Specificațiile tehnice ale fișierului pot fi obținute de pe pagina de internet a Inspecției Muncii www.inspectiamuncii.ro sau de la sediul inspectoratelor teritoriale de muncă.

III. Mențiuni cu privire la transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic

1. Registrul general de evidență a salariaților în format electronic se transmite la inspectoratul teritorial de muncă prin una dintre modalitățile prevăzute la art. 3 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006, cu modificările ulterioare, și în conformitate cu procedura stabilită în prezentul ordin și cu instrucțiunile de utilizare a aplicațiilor.

2. Termenele de transmitere a registrului general de evidență a salariaților în format electronic sunt următoarele:

a) 20 de zile de la data încheierii primului contract individual de muncă, pentru angajatorii care la data de 31 decembrie 2006 nu au salariați. În această situație se regăsesc angajatorii care nu au avut salariați până la data de 31 decembrie 2006, precum și angajatorii care au avut salariați, dar ale căror contracte individuale de muncă au încetat anterior datei de 31 decembrie 2006 inclusiv;

b) 30 de zile de la data intrării în vigoare a Hotărârii Guvernului nr. 161/2006, cu modificările ulterioare, pentru angajatorii care la data de 31 decembrie 2006 au salariați. În această situație se regăsesc angajatorii care la data de 31 decembrie 2006 au în vigoare cel puțin un contract individual de muncă, indiferent dacă acesta este suspendat sau nu;

c) 5 zile de la data la care au intervenit modificări ale elementelor prevăzute la art. 3 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006, cu modificările ulterioare.

3. Registrul general de evidență a salariaților în format electronic, completat pe baza aplicației informatice proprii sau distribuite de Inspecția Muncii, se transmite la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială angajatorul își are sediul sau domiciliul, după caz.

4. Entitățile fără personalitate juridică ale angajatorilor au obligația de a transmite registrul general de evidență a salariaților în format electronic la

inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială acestea își desfășoară activitatea.

5. Registrul general de evidență a salariaților în format electronic se transmite prin una dintre următoarele modalități:

- transmitere on-line prin intermediul portalului <http://tmonline.inspectiamuncii.ro>, pus la dispoziție de Inspecția Muncii;
- transmitere prin e-mail pe bază de semnătură electronică;
- depunerea la sediul inspectoratului teritorial de muncă în format electronic.

A. Transmiterea on-line prin intermediul portalului Inspecției Muncii

1. Transmiterea on-line se face după solicitarea și obținerea de către angajator a activării accesului la portalul Inspecției Muncii <http://tmonline.inspectiamuncii.ro> și obținerea numelui de utilizator și a parolei.

2. Activarea accesului și obținerea numelui de utilizator și a parolei se fac la sediul inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială angajatorul își are sediul sau domiciliul, în baza unei împuterniciri semnate și ștampilate de reprezentantul legal al angajatorului, însoțită de o copie a certificatului de înmatriculare sau o copie a actului de identitate, după caz.

3. Activarea accesului și obținerea numelui de utilizator și a parolei pentru entitățile fără personalitate juridică ale angajatorilor se fac la sediul inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială acestea își desfășoară activitatea, în baza unei împuterniciri semnate și ștampilate de reprezentantul legal al entității fără personalitate juridică, însoțită de o copie a următoarelor documente:

- delegarea de competență pentru încadrarea personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă;
- delegarea de competență pentru înființarea și completarea registrului general de evidență a salariaților în format electronic;
- certificatul de înmatriculare al angajatorului;
- certificatul fiscal al entității fără personalitate juridică.

4. Modelul de împuternicire poate fi obținut de pe pagina de internet a Inspecției Muncii www.inspectiamuncii.ro sau de la sediul inspectoratelor teritoriale de muncă.

5. La solicitarea activării contului de acces angajatorul poate opta pentru atribuirea aceluiași nume de utilizator și parolă atât pentru depunerea on-line a declarațiilor fiscale privind stabilirea comisionului datorat, cât și pentru transmiterea on-line a registrului general de evidență a salariaților în format electronic. Această opțiune se va face în momentul solicitării activării accesului

pentru depunerea/transmiterea on-line.

B. Transmiterea prin e-mail pe bază de semnătură electronică

1. Angajatorii care dețin semnătură electronică extinsă, bazată pe un certificat calificat, pot depune registrul general de evidență a salariaților în format electronic la adresa de e-mail pusă la dispoziție de Inspekția Muncii.
2. Modalitatea de transmitere prin e-mail și adresa de e-mail pot fi obținute de pe pagina de internet a Inspekției Muncii www.inspectiamuncii.ro.

C. Depunerea la sediul inspectoratului teritorial de muncă

1. Transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic prin depunerea la sediul inspectoratului teritorial de muncă se face pe suport CD, dischetă 3,5 inch/1,44 MB sau medii de stocare USB cu sistem de fișiere FAT/FAT32.
2. Registrul general de evidență a salariaților în format electronic, însoțit de o adresă de înaintare semnată și ștampilată de către reprezentantul legal, se depune după cum urmează:
 - a) la sediul inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială persoanele fizice sau juridice își au domiciliul, respectiv sediul;
 - b) la sediul inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își desfășoară activitatea entitățile fără personalitate juridică.
3. Pentru prima depunere la sediul inspectoratului teritorial de muncă a registrului general de evidență a salariaților în format electronic, adresa de înaintare este însoțită de o copie a certificatului de înmatriculare - în cazul angajatorului persoană juridică, respectiv o copie a actului de identitate - în cazul angajatorului persoană fizică.
4. Pentru prima depunere la sediul inspectoratului teritorial de muncă a registrului general de evidență a salariaților în format electronic de către entitățile fără personalitate juridică ale angajatorilor, adresa de înaintare este însoțită de o copie a următoarelor documente:
 - a) delegarea de competență pentru încadrarea personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă;
 - b) delegarea de competență pentru înființarea și completarea registrului general de evidență a salariaților în format electronic;
 - c) certificatul de înmatriculare al angajatorului;
 - d) certificatul fiscal al entității fără personalitate juridică.
5. În cazul modificării elementelor de identificare ale angajatorului sau ale entităților fără personalitate juridică ale acestuia, depunerea ulterioară a registrului general de evidență a salariaților în format electronic trebuie însoțită de o copie care să ateste efectuarea acestei modificări.
6. Completarea eronată a registrului general de evidență a salariaților în format electronic sau a datelor de identificare ale angajatorului dă dreptul inspectoratului teritorial de muncă de a refuza înregistrarea acestuia.

Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale

Ordinul nr. 1083/2011¹³⁵
pentru aprobarea Procedurii de lucru
privind eliberarea carnetelor de muncă
a salariaților angajatorilor pentru care inspectoratele
teritoriale de muncă păstrau și completeau,
respectiv certificau legalitatea înregistrărilor efectuate
în carnetele de muncă

Având în vedere:

- prevederile Legii nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspekției Muncii, republicată;
- prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1.377/2009 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspekției Muncii, precum și pentru stabilirea unor măsuri cu caracter organizatoric, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile art. 296 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 123/2010 pentru abrogarea Legii nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă;
- Planul de propuneri privind eficientizarea activității Inspekției Muncii în domeniul relațiilor de muncă, aprobat cu nr. 3.750/MCS din 11 august 2010, în baza art. 12 din Hotărârea Guvernului nr. 11/2009 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, cu modificările și completările ulterioare;

ministrul muncii, familiei și protecției sociale emite următorul ordin:

Art. 1. - Se aprobă Procedura de lucru privind eliberarea carnetelor de muncă salariaților angajatorilor pentru care inspectoratele teritoriale de muncă

135 - Ordinul MMFPS nr. 1083/2011 a fost publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 171 din 10 martie 2011.

păstrau și completau, respectiv certificau legalitatea înregistrărilor efectuate în carnetele de muncă, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezentul ordin.

Art. 2. - Inspecția Muncii și inspectoratele teritoriale de muncă vor duce la îndeplinire prevederile prezentului ordin.

Art. 3. - Prezentul ordin se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

ANEXĂ

PROCEDURĂ

privind eliberarea carnetelor de muncă salariaților angajatorilor pentru care inspectoratele teritoriale de muncă păstrau și completau, respectiv certificau legalitatea înregistrărilor efectuate în carnetele de muncă

I. Completarea și certificarea înscrisurilor efectuate, în termenul prevăzut de lege, a carnetelor de muncă pe care inspectoratele teritoriale de muncă le au în păstrare și completare

Art. 1. - Carnetele de muncă vor fi completate la zi (cu date aferente până la 31 decembrie 2010), ultima înregistrare fiind cea prevăzută în anexa nr. 1. Carnetele astfel completate vor fi certificate de inspectoratul teritorial de muncă.

Art. 2. - (1) Carnetele de muncă păstrate și completate de către inspectoratele teritoriale de muncă se predau angajatorilor sau titularilor/împuțerniciilor legali pe bază de proces-verbal de predare-primire conform anexei nr. 2, respectiv anexei nr. 3, până la data de 30 iunie 2011.

(2) Carnetele de muncă păstrate și completate de către inspectoratele teritoriale de muncă se predau angajatorilor conform programării postate pe site-ul acestora și afișate la sediu, iar titularilor/împuțerniciilor legali pe baza unei cereri.

II. Certificarea și contrasemnarea pentru legalitate a înscrisurilor efectuate în carnetele de muncă de către angajatorii cărora li s-au aprobat păstrarea și completarea acestora la sediu

Art. 3. - (1) Angajatorii care au obținut aprobare de păstrare și completare a carnetelor de muncă la sediu le vor completa la zi (cu date aferente până la 31 decembrie 2010), ultima înregistrare fiind cea prevăzută în anexa nr. 1.

(2) Inspectoratele teritoriale de muncă vor programa angajatorii prevăzuți la alin. (1) în vederea certificării și contrasemnării carnetelor de muncă pentru care aceștia au obținut aprobare de păstrare și completare la sediu. Programul întocmit la nivel de inspectorat teritorial de muncă va fi postat pe site-ul acestuia și afișat la sediu.

(3) Până la data programată de către inspectoratul teritorial de muncă, așa

cum se prevede la alin. (2), pentru verificarea, certificarea și contrasemnarea înscrisurilor din carnetele menționate în procesul-verbal de predare-primire, angajatorii prevăzuți la alin. (1) se vor asigura că:

a) în ceea ce privește carnetele de muncă pe care le gestionează, acestea au fost completate în baza contractelor individuale de muncă, a actelor adiționale/deciziilor privind modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă, înregistrate la inspectoratul teritorial de muncă, a actelor de studii/de calificare, a actelor de stare civilă (certificat de naștere, certificat de căsătorie etc.);

b) înscrisurile eronate sau efectuate fără respectarea prevederilor legale au fost rectificate de unitatea care păstrează carnetul de muncă, rectificările certificându-se la cap. VII din carnetul de muncă.

Art. 4. - Inspectorul din cadrul inspectoratului teritorial de muncă va verifica înainte să certifice înscrisurile efectuate în carnetele de muncă dacă:

a) statele de plată și declarațiile fiscale lunare au fost înregistrate la inspectoratul teritorial de muncă, inclusiv statele de plată și declarațiile fiscale aferente lunii decembrie 2010;

b) există debite la plata comisionului;

c) înscrisurile efectuate corespund cu documentele depuse la inspectoratul teritorial de muncă.

Art. 5. - (1) Angajatorii prevăzuți la art. 3 alin. (1) vor preda inspectoratului teritorial de muncă carnetele de muncă completate la zi pe baza unui proces-verbal de predare-primire conform anexei nr. 4.

(2) La rubrica "Observații", inspectorul va indica eventualele deficiențe constatate la data predării carnetelor de muncă de către angajatorii prevăzuți la art. 3 alin. (1) și va stabili o dată certă de remediere a acestora. Procesul-verbal de predare-primire astfel întocmit va fi returnat angajatorului împreună cu carnetele de muncă în care s-au constatat deficiențe.

(3) În situația în care, ca urmare a verificării documentelor existente în arhiva inspectoratului teritorial de muncă, se constată alte deficiențe, se va comunica angajatorului situația constatată și se va proceda la înscrierea acesteia la rubrica "Observații" din procesul-verbal de predare-primire prevăzut în anexa nr. 4, respectiv se vor returna carnetele de muncă operatorilor economici în vederea remedierii deficiențelor și se va repeta procedura de predare-primire a acestora la o dată ulterioară stabilită de inspectoratul teritorial de muncă.

Art. 6. - Operatorii economici vor completa procesul-verbal de predare-primire prevăzut în anexa nr. 4 cu informațiile solicitate, în 3 exemplare, dintre care două pentru inspectoratul teritorial de muncă.

Art. 7. - Procesul-verbal de predare-primire prevăzut în anexa nr. 5 se va întocmi în două exemplare și se va completa de către inspectoratul teritorial de muncă. După verificarea, certificarea și contrasemnarea carnetelor de muncă, un exemplar dintre cele două se va restitui operatorului economic odată cu carnetele de muncă.

Art. 8. - Persoana desemnată de reprezentanții legali ai angajatorilor prevăzuți la art. 3 alin. (1) să reprezinte unitatea în relațiile cu inspectoratul teritorial de muncă în scopul respectării prezentei proceduri va fi persoana care a fost împuternicită în mod expres să desfășoare această activitate de predare-primire a carnetelor de muncă.

Art. 9. - Inspectoratele teritoriale de muncă vor preda angajatorilor prevăzuți la art. 3 alin. (1) carnetele de muncă ale salariaților, certificate și contrasemnate pentru valabilitatea înscrierilor efectuate, până la data de 31 martie 2011.

Art. 10. - Anexele nr. 1-5 fac parte integrantă din prezenta procedură de lucru.

ANEXA Nr. 1
la procesul de lucru

| | | | | | | | | | |
|----------|---|--|------|------|------|---|---|--|---|
| Nr. crt. | Unitatea, altă persoană juridică sau persoană fizică la care lucrează | Misiunea intervenită | Anul | | | Meseria sau funcția și locul de muncă cu condiții deosebite | Salariul de bază lunar | Denumirea unității, în cazul actului de predare-primire se face înscrisoarea | Parafra și semnătura persoanei care face înscrisoarea |
| | | | luna | ziua | zila | | | | |
| 1 | | 3 | 2011 | | | 6 | 7 | 8 | |
| | | Se abrogă dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă. | 01 | | | | Art. 298 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare | | |

Rubricile nr. 1, 2 și 8 se completează în conformitate cu prevederile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă și ale Ordinului nr. 136/1976 pentru aprobarea metodologiei de întocmire, completare, păstrare și evidență a carnetului de muncă.

ANEXA Nr. 2
la procesul de lucru

Inspectoratul Teritorial de Muncă
S.C. - S.R.L. (S.A.)
J./I./..... CUI
Adresa:

PROCES-VERBAL
de predare-primire a carnetelor de muncă

Încheiat astăzi, între dl/dna (Inspectoratul Teritorial de Muncă), care predă, și dl/dna CNP C/BI seria ... nr. în calitate de al S.C. - S.R.L./S.A., care primește un număr de (.....) carnetele de muncă ale salariaților, după cum urmează:

| | | |
|----------|----------------------------------|-----------------------------------|
| Nr. crt. | Numele și prenumele salariatului | Seria/Numărul carnetului de muncă |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Am predat
(numele și prenumele)
(funcția)
(semnătura)

Am primit
(numele și prenumele)
(funcția)
(semnătura)

Inspectoratul Teritorial de Muncă

Numele
Prenumele
Adresa:

PROCES-VERBAL
de predare-primire a carnetelor de muncă

încheiat astăzi, în orașul/din în calitate de titular/impuntermnic al
și din/dna CNP CUI/BI seria nr. în calitate de titular/impuntermnic al
....., care primește carnetul de muncă seria nr.

Am predat:

(numele și prenumele)
(funcția)
(semnătura)

Am primit:

(numele și prenumele)
(funcția)
(semnătura)

S.C. din

Inspectoratul Teritorial de Muncă

PROCES-VERBAL DE PREDARE-PRIMIRE

Subsemnatul, reprezentant al S.C. angajat al Inspectoratului Teritorial de Muncă
am primit de la S.C. un număr de CUI carnete de
reprezentată de un număr de carnete de
muncă, în vederea certificării, după cum urmează:

| Nr. crt. | Numele și prenumele titularului carnetului de muncă | Seria/Numărul carnetului de muncă |
|----------|---|-----------------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

1. Observații* la primirea carnetelor de muncă la Inspectoratul Teritorial de Muncă

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

2.* Se returnează S.C. în vederea remedierii deficiențelor constatate, următoarele
carnete de muncă:

| Nr. crt. | Numele și prenumele titularului carnetului de muncă | Seria/Numărul carnetului de muncă |
|----------|---|-----------------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

3.* Termenul de remediere a deficiențelor și de predare către Inspectoratul Teritorial de Muncă este
data de

Am predat:

(numele și prenumele)
(funcția)
(semnătura)

Am primit:

(numele și prenumele)
(funcția)
(semnătura)

* Rubricile se vor completa de către Inspectoratul Teritorial de Muncă

Inspectoratul Teritorial de Muncă

S.C. CUI
J./././....., CUI
Adresa:

PROCES-VERBAL DE PREDARE-PRIMIRE

Subsemnatul, reprezentant al S.C. angajat al Inspectoratului Teritorial de
Muncă am primit de la S.C. un număr de carnete de
muncă, certificate conform prevederilor legale, după cum urmează:

| Nr. crt. | Numele și prenumele titularului carnetului de muncă | Seria/Numărul carnetului de muncă |
|----------|---|-----------------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Observații la primirea carnetelor de muncă de la Inspectoratul Teritorial de Muncă

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

Am predat:

(numele și prenumele)
(funcția)
(semnătura)

Am primit:

(numele și prenumele)
(funcția)
(semnătura)

Pentru a fi la curent cu noutățile publicate de editura *best publishing* vizitați periodic site-ul

www.bestpublishing.ro

Pe site puteți găsi:

1. modificări și completări pe care legiuitorul le-a adus actelor prezentate în această carte de la data redactării prezentei lucrări până la data la care aceseați pagina "modificări și completări".
2. cele mai noi știri din domeniul legislației.
3. texte integrale ale unor legi, hotărâri de guvern, ordine ale unor ministere, etc.
4. comentarii.

www.bestpublishing-online.ro

În curând vom lansa un site unde vor fi disponibile toate lucrările editurii noastre în format electronic.

Accesul se va face pe bază de abonament. Astfel, pentru vizualizarea timp de o lună a oricărei lucrări costul abonamentului va fi egal cu costul cărții respective (format tipărit).

Abonamentele vor fi de 3 tipuri:

- abonament pentru o lună
- abonament pentru 6 luni
- abonament pentru 12 luni

Actualizarea edițiilor în format electronic se va face în maxim 48 de ore de la publicarea actelor modificatoare în Monitorul Oficial.

Plata abonamentului se va putea face prin bilet la ordin, mandat poștal sau sms.