

<p><b>LEGE nr. 53 din 24 ianuarie 2003 (*actualizată*)</b>  CODUL MUNCII  <b>EMITENT:</b> PARLAMENTUL  <b>PUBLICAT ÎN:</b> MONITORUL OFICIAL nr. 72 din 5 februarie 2003  <b>Data intrării în vigoare : 1 martie 2003</b></p>	<p><b>LEGE nr. 40 din 31 martie 2011</b>  pentru modificarea și completarea <u>Legii nr. 53/2003</u> - Codul muncii</p> <p><b>EMITENT:</b> <u>PARLAMENTUL</u>  <b>PUBLICAT ÎN:</b> <u>MONITORUL OFICIAL nr. 225 din 31 martie 2011</u></p> <p><b>Data intrării în vigoare: 1 mai 2011</b></p>
<p>TITLUL I  Dispoziții generale</p> <p>CAP. I  Domeniul de aplicare</p> <p>ART. 1  (1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective 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.</p>	<p>Art. 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."</p>
<p>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. Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată sau desfășoară o activitate independentă, precum și asociația familială au obligația de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.  (2) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezuma că a</p>	<p>"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,</p>

<p>fost incheiat pe o durata nedeterminata, iar partile pot face dovada prevederilor contractuale si a prestatiilor efectuate prin orice alt mijloc de proba.</p> <p>(3) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca ii confera salariatului vechime in munca.</p>	<p>contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.</p> <p>(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.</p> <p>(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă."</p>
<p>ART. 17</p> <p>(1) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele esentiale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.</p> <p>(1^1) Obligatia de informare a persoanei selectate in vederea angajarii sau a salariatului se considera indeplinita de catre angajator la momentul semnarii contractului individual de munca sau a actului aditional, dupa caz.</p> <p>(2) Persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel putin urmatoarele elemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) identitatea partilor;</li> <li>b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri;</li> <li>c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;</li> <li>d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative si atributiile postului;</li> <li>e) riscurile specifice postului;</li> <li>f) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;</li> <li>g) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;</li> <li>d^1) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;</li> </ul>

<p>durata acestora;</p> <p>h) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;</p> <p>i) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;</p> <p>j) salariul pe baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;</p> <p>k) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;</p> <p>l) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;</p> <p>m) durata perioadei de proba;</p> <p>(3) Elementele din informarea prevazuta la alin. (2) trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca.</p> <p>(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (2) in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un termen de 15 zile de la data incunostintarii in scris a salariatului, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare rezulta ca posibila din lege sau din contractul colectiv de munca aplicabil.</p> <p>(4<sup>1</sup>) La negocierea, incheierea sau modificarea contractului individual de munca, oricare dintre parti poate fi asistata de terti, conform propriei optiuni, cu respectarea prevederilor alin. (5).</p> <p>2005.</p> <p>(5) Cu privire la informatiile furnizate salariatului, prealabil incheierii contractului individual de munca, intre parti poate interveni un contract de confidentialitate.</p>	<p>(4) Orice modificare a unuia 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.</p>
<p>ART. 25</p> <p>Prin clauza de mobilitate partile in contractul individual de munca stabilesc ca, in considerarea specificului muncii, executarea obligatiilor de serviciu de catre salariat nu se realizeaza intr-un loc stabil de munca. In acest caz salariatul beneficiaza de prestatii</p>	<p>(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.</p>

<p>suplimentare in bani sau in natura.</p>	
<p>ART. 27</p> <p>(1) O persoana poate fi angajata in munca numai in baza unui certificat medical, care constata faptul ca cel in cauza este apt pentru prestarea acelei munci.</p> <p>(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de munca.</p> <p>(3) In situatia in care salariatul prezinta certificatul medical dupa momentul incheierii contractului individual de munca, iar din cuprinsul certificatului rezulta ca cel in cauza este apt de munca, contractul astfel incheiat ramane valabil.</p> <p>(4) Competenta si procedura de eliberare a certificatului medical, precum si sanctiunile aplicabile angajatorului in cazul angajarii sau schimbarii locului ori felului muncii fara certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.</p> <p>(5) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisa.</p> <p>(6) La angajarea in domeniile sanatate, alimentatie publica, educatie si in alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita si teste medicale specifice.</p>	<p>Alin. (3) abrogat</p>
<p>ART. 29</p> <p>(1) Contractul individual de munca se incheie dupa verificarea prealabila a aptitudinilor profesionale si personale ale persoanei care solicita angajarea.</p> <p>(2) Modalitatile in care urmeaza sa se realizeze verificarea prevazuta la alin. (1) sunt stabilite in contractul colectiv de munca aplicabil, in statutul de personal - profesional sau disciplinar - si in regulamentul intern, in masura in care legea nu dispune altfel.</p> <p>(3) Informatiile cerute, sub orice forma, de catre angajator persoanei care solicita angajarea cu ocazia verificarii prelabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decat acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum si aptitudinile profesionale.</p>	

<p>(4) Angajatorul poate cere informatii in legatura cu persoana care solicita angajarea de la fostii sai angajatori, dar numai cu privire la functiile indeplinite si la durata angajarii si numai cu incunostintarea prealabila a celui in cauza.</p>	<p>(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.</p>
<p>ART. 31</p> <p>(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 30 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de conducere.</p> <p>(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice.</p> <p>(3) In cazul muncitorilor necalificati, perioada de proba are caracter exceptional si nu poate depasi 5 zile lucratoare.</p> <p>(4) Absolventii institutiilor de invatamant se incadreaza, la debutul lor in profesie, pe baza unei perioade de proba de cel mult 6 luni.</p> <p>(4<sup>1</sup>) Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate inceta numai printr-o notificare scrisa, la initiativa oricareia dintre parti.</p> <p>(5) Pe durata perioadei de proba salariatul se bucura de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv de munca aplicabil, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.</p>	<p>Art. 31. - (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.</p> <p>(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.</p> <p>(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.</p> <p>(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.</p> <p>(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</p>

	<p>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.</p> <p>(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială.</p>
<p>ART. 32</p> <p>(1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.</p> <p>(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.</p> <p>(3) Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, în termenul prevăzut la art. 17 alin. (4), duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.</p> <p>(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă.</p>	<p><b>Alin. (3) abrogat</b></p>
<p>ART. 33</p> <p>Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.</p>	<p>Art. 33. - Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.</p>
<p>ART. 34</p> <p>(1) Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.</p> <p>(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, data de la care devine document oficial.</p> <p>(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării,</p>	<p>(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de</p>

<p>functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, tipul contractului individual de munca si data incetarii contractului individual de munca.</p> <p>(4) Registrul general de evidenta a salariatilor este pastrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmand sa fie pus la dispozitie inspectorului de munca sau oricarei alte autoritati care il solicita, in conditiile legii.</p> <p>(5) La solicitarea salariatului angajatorul este obligat sa elibereze un document care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, vechimea in munca, in meserie si in specialitate.</p> <p>(6) In cazul incetarii activitatii angajatorului, registrul general de evidenta a salariatilor se depune la autoritatea publica competenta, potrivit legii, in a carei raza teritoriala se afla sediul sau domiciliul angajatorului, dupa caz.</p> <p>(7) Metodologia de intocmire a registrului general de evidenta a salariatilor, inregistrările care se efectueaza, precum si orice alte elemente in legatura cu intocmirea acestora se stabilesc prin hotarare a Guvernului.</p>	<p>muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariatilor, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.</p> <p>(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.</p>
<p>ART. 35</p> <p>(1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe functii, in baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea.</p> <p>(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) situatiile in care prin lege sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul unor functii.</p> <p>(3) Salariatii care cumuleaza mai multe functii sunt obligati sa declare fiecarui angajator locul unde exercita functia pe care o considera de baza.</p>	<p>(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.</p> <p>Alin. (3) abrogat</p>

<p>ART. 36</p> <p>Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati prin contract individual de munca in baza permisului de munca eliberat potrivit legii.</p>	<p>Art. 36. - Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii.</p>
<p>ART. 39</p> <p>(1) Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;</li> <li>b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;</li> <li>c) dreptul la concediu de odihna anual;</li> <li>d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;</li> <li>e) dreptul la demnitate in munca;</li> <li>f) dreptul la securitate si sanatate in munca;</li> <li>g) dreptul la acces la formarea profesionala;</li> <li>h) dreptul la informare si consultare;</li> <li>i) dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;</li> <li>j) dreptul la protectie in caz de concediere;</li> <li>k) dreptul la negociere colectiva si individuala;</li> <li>l) dreptul de a participa la actiuni colective;</li> <li>m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.</li> </ul> <p>(2) Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;</li> <li>b) obligatia de a respecta disciplina muncii;</li> <li>c) obligatia de a respecta prevederile cuprinse in regulamentul intern, in contractul colectiv de munca aplicabil, precum si in contractul individual de munca;</li> <li>d) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;</li> <li>e) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;</li> <li>f) obligatia de a respecta secretul de serviciu.</li> </ul>	<p>n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.</p> <p>g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.</p>
<p>ART. 40</p>	

(1) Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
- b) sa stabileasca atributiile corespunzatoare pentru fiecare salariat, in conditiile legii si/sau in conditiile contractului colectiv de munca aplicabil, incheiat la nivel national, la nivel de ramura de activitate sau de grup de unitati;
- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern.

(2) Angajatorului in revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;
- d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii, cu exceptia informatiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natura sa prejudicieze activitatea unitatii. Periodicitatea comunicarii se stabileste prin negociere in contractul colectiv de munca aplicabil;
- e) sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze

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

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

<p>contributiile si impozitele datorate de salariatii, in conditiile legii;</p> <p>g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;</p> <p>h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;</p> <p>i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.</p>	
<p>ART. 44</p> <p>(1) Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile si se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.</p> <p>(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport si cazare, precum si la o indemnizatie de delegare, in conditiile prevazute de lege sau de contractul colectiv de munca aplicabil.</p>	<p>(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.</p>
<p>CAP. IV</p> <p>Suspendarea contractului individual de munca</p> <p>ART. 49</p> <p>(1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.</p> <p>(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre angajator.</p> <p>(3) Pe durata suspendarii pot continua sa existe alte drepturi si obligatii ale partilor decat cele prevazute la alin. (2), daca acestea sunt prevazute prin legi speciale, prin contractul colectiv de munca aplicabil, prin contracte individuale de munca sau prin regulamente interne.</p> <p>(4) In cazul suspendarii contractului individual de munca din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendarii acesta nu va beneficia de nici un drept care rezulta din calitatea sa de salariat.</p>	<p>(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului</p>

	<p>intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.</p> <p>(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.</p>
<p>ART. 50</p> <p>Contractul individual de munca se suspenda de drept în următoarele situații:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) concediu de maternitate;</li> <li>b) concediu pentru incapacitate temporară de munca;</li> <li>c) carantina;</li> <li>d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;</li> <li>e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;</li> <li>f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;</li> <li>g) forța majoră;</li> <li>h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;</li> <li>i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.</li> </ul>	<p><b>Lit. d) se abroga</b></p> <p>h<sup>1</sup>) 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;</p>
<p>ART. 52</p> <p>(1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;</li> <li>b) ca sancțiune disciplinară;</li> <li>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</li> </ul>	<p><b>Lit. b) se abroga</b></p>

<p>detinuta, pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti;</p> <p>d) in cazul intreruperii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, in special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;</p> <p>e) pe durata detasarii.</p> <p>(2) in cazurile prevazute la alin. (1) lit. a), b) si c), daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea anterioara, platindu-i-se, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.</p>	<p>d) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;</p> <p>f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>
<p>ART. 53</p> <p>(1) Pe durata intreruperii temporare a activitatii angajatorului salariatii beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca</p>	<p>Art. 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,</p>

<p>ocupat.</p> <p>(2) Pe durata intreruperii temporare prevazute la alin. (1) salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii.</p>	<p>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).</p> <p>(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 reînceperea activității.</p>
<p>SECTIUNEA 1</p> <p>Incetarea de drept a contractului individual de munca</p> <p>ART. 56</p> <p>Contractul individual de muncă existent încetează de drept:</p> <p>a) la data decesului salariatului;</p> <p>b) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului;</p> <p>-----</p> <p>Litera c) a art. 56 a fost abrogata de pct. 8 al <u>art. I din ORDONANTA DE URGENTA nr. 55 din 30 august 2006</u>, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 788 din 18 septembrie 2006.</p> <p>d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare;</p> <p>e) ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca, de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva;</p> <p>f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;</p> <p>g) ca urmare a condamnarii la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a</p>	<p>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;</p> <p>b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;</p> <p>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 anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;</p>

<p>hotararii judecatoresti;</p> <p>h) de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;</p> <p>i) ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii, ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;</p> <p>j) la data expirarii termenului contractului individual de munca incheiat pe durata determinata;</p> <p>k) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.</p> <p>(2) Pentru situatiile prevazute la alin. (1) lit. d)-k), constatarea cazului de incetare 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 situatiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.</p>	
<p>ART. 60</p> <p>(1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:</p> <p>a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;</p> <p>b) pe durata concediului pentru carantina;</p> <p>c) pe durata in care femeia salariata este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;</p> <p>d) pe durata concediului de maternitate;</p> <p>e) pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;</p> <p>f) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurrente, pana la implinirea varstei de 18 ani;</p> <p>g) pe durata indeplinirii serviciului militar;</p> <p>h) pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical, cu exceptia situatiei in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara</p>	<p>b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;</p> <p>Lit. g) se abroga</p>

<p>grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel salariat;</p> <p>i) pe durata efectuării concediului de odihna.</p> <p>(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, in conditiile legii.</p>	<p>(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.</p>
<p>ART. 63</p> <p>(1) Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusa numai dupa indeplinirea de catre angajator a cercetarii disciplinare prealabile si in termenele stabilite de prezentul cod.</p> <p>(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevazut la art. 61 lit. d) poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, incheiat la nivel national, la nivel de ramura de activitate sau de grup de unitati, precum si prin regulamentul intern*).</p> <p>Alin. (1) al art. II din ORDONANTA DE URGENTA nr. 65 din 29 iunie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 576 din 5 iulie 2005 a fost modificat de pct. 31 al articolului unic din LEGEA nr. 371 din 13 decembrie 2005, publicata in MONITORUL OFICIAL nr. 1.147 din 19 decembrie 2005 avand urmatorul continut:</p> <p>"Art. II. - (1) Pana la data stabilirii in contractul colectiv de munca, incheiat la nivel national sau la nivel de ramura de activitate aplicabil, a procedurii de evaluare prevazute la art. I pct. 28 din prezenta ordonanta de urgenta, se aplica in continuare dispozitiile <u>art. 63 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii in forma sa nemodificata.</u>"</p>	<p>(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.</p>
<p>ART. 69</p> <p>(1) In cazul in care angajatorul intentioneaza sa efectueze concedieri colective, acesta are obligatia de a initia, in timp util si in scopul ajungerii la o intelegere, in conditiile prevazute de lege, consultari cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii</p>	

salariatilor, cu privire cel puțin la:

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

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

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

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

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

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

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

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

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

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

(3) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care detine controlul asupra angajatorului.

(4) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care

(2<sup>1</sup>) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

<p>detine controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, in nerespectarea obligatiilor prevazute la alin. (1) si (2), de faptul ca intreprinderea respectiva nu i-a furnizat informatiile necesare.</p>	
<p>ART. 71<sup>1</sup></p> <p>(1) In situatia in care, ulterior consultarilor cu sindicatul sau reprezentantii salariatilor, potrivit prevederilor art. 69 si 71, angajatorul decide aplicarea masurii de concediere colectiva, acesta are obligatia de a notifica in scris inspectoratul teritorial de munca si agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca, cu cel putin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.</p> <p>(2) Notificarea prevazuta la alin. (1) trebuie sa cuprinda toate informatiile relevante cu privire la intentia de concediere colectiva, prevazute la art. 69 alin. (2), precum si rezultatele consultarilor cu sindicatul sau reprezentantii salariatilor, prevazute la art. 69 alin. (1) si art. 71, in special motivele concedierilor, numarul total al salariatilor, numarul salariatilor afectati de concediere si data de la care sau perioada in care vor avea loc aceste concedieri.</p> <p>(3) Angajatorul are obligatia sa comunice o copie a notificarii prevazute la alin. (1) sindicatului sau reprezentantilor salariatilor, la aceeasi data la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca.</p> <p>(4) Sindicatul sau reprezentantii salariatilor pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de munca.</p> <p>(5) La solicitarea motivata a oricareia dintre parti, inspectoratul teritorial de munca, cu avizul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca, poate dispune reducerea perioadei prevazute la alin. (1), fara a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.</p> <p>(6) Inspectoratul teritorial de munca are obligatia de a informa in timp util angajatorul si sindicatul sau reprezentantii salariatilor, dupa caz, asupra reducerii perioadei prevazute la alin. (1), precum si despre</p>	<p>(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz,</p>

<p>motivele care au stat la baza acestei decizii.</p>	<p>asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.</p>
<p>ART. 72</p> <p>(1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrări pe locurile de munca ale salariaților concediați timp de 9 luni de la data concedierii acestora.</p> <p>(2) în situația în care în această perioadă se reiau activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligația de a transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de munca pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioada de probă.</p> <p>(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de munca oferit.</p> <p>(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifesta în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de munca oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de munca rămase vacante.</p>	<p>Art. 72. - (1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariații concediați prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit 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.</p> <p>(5) Prevederile art. 68-71<sup>2</sup> nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice.</p> <p>(6) Prevederile art. 68-71<sup>2</sup> nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată,</p>

	cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.
<p>SECTIUNEA a 6-a Dreptul la preaviz</p> <p>ART. 73</p> <p>(1) Persoanele concediate in temeiul art. 61 lit. c) si d), al art. 65 si 66 beneficiaza de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucratoare.</p> <p>(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) persoanele concediate in temeiul art. 61 lit. d), care se afla in perioada de proba.</p> <p>(3) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator, cu exceptia cazului prevazut la art. 51 alin. (2).</p>	<p>(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.</p>
<p>ART. 78</p> <p>(1) In cazul in care concedierea a fost efectuata in mod netemeinic sau nelegal, instanta va dispune anularea ei si va obliga angajatorul la plata unei despagubiri egale cu salariile indexate, majorate si reactualizate si cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.</p> <p>(2) La solicitarea salariatului instanta care a dispus anularea concedierii va repune partile in situatia anterioara emiterii actului de concediere.</p>	<p>(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.</p>
<p>SECTIUNEA a 8-a Demisia</p> <p>ART. 79</p> <p>(1) Prin demisie se intelege actul unilateral de vointa a salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica angajatorului incetarea contractului individual de munca, dupa implinirea unui termen de preaviz.</p> <p>(2) Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.</p> <p>(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.</p>	<p>(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada</p>

<p>(4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut in contractele colective de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariatii cu functii de executie, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariatii care ocupa functii de conducere.</p> <p>(5) Pe durata preavizului contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele.</p> <p>(6) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.</p> <p>(7) Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale ori partiale de catre angajator la termenul respectiv.</p> <p>(8) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.</p>	<p>acesteia prin orice mijloace de probă.</p> <p>(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.</p>
<p>CAP. VI</p> <p>Contractul individual de munca pe durata determinata</p> <p>ART. 80</p> <p>(1) Prin derogare de la regula prevazuta la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, in cazurile si in conditiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de munca pe durata determinata.</p> <p>(2) Contractul individual de munca pe durata determinata se poate incheia numai in forma scrisa, cu precizarea expresa a duratei pentru care se incheie.</p> <p>(3) Contractul individual de munca pe durata determinata poate fi prelungit si dupa expirarea termenului initial, cu acordul scris al partilor, dar numai inauintrul termenului prevazut la art. 82 si de cel mult doua ori consecutiv.</p> <p>(4) Intre aceleasi parti se pot incheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata</p>	<p>(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.</p> <p>(4) Între aceleași părți se pot încheia</p>

<p>determinata, dar numai inaintul termenului prevazut la art. 82.</p> <p>(5) Contractele individuale de munca pe durata determinata, incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata, sunt considerate contracte succesive.</p>	<p>succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.</p> <p>(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.</p>
<p>ART. 81</p> <p>Contractul individual de munca poate fi incheiat pentru o durata determinata numai in urmatoarele cazuri:</p> <p>a) inlocuirea unui salariat in cazul suspendarii contractului sau de munca, cu exceptia situatiei in care acel salariat participa la greva;</p> <p>b) cresterea temporara a activitatii angajatorului;</p> <p>c) desfasurarea unor activitati cu caracter sezonier;</p> <p>d) in situatia in care este incheiat in temeiul unor dispozitii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fara loc de munca;</p> <p>d<sup>1</sup>) angajarea unei persoane care, in termen de 5 ani de la data angajarii, indeplineste conditiile de pensionare pentru limita de varsta;</p> <p>d<sup>2</sup>) ocuparea unei functii eligibile in cadrul organizatiilor sindicale, patronale sau al organizatiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;</p> <p>d<sup>3</sup>) angajarea pensionarilor care, in conditiile legii, pot cumula pensia cu salariul;</p> <p>e) in alte cazuri prevazute expres de legi speciale ori pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte, programe, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca incheiat la nivel national si/sau la nivel de ramura.</p>	<p>b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;</p> <p>e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe</p>
<p>ART. 82</p> <p>(1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de 24 de luni.</p> <p>(2) In cazul in care contractul individual de munca pe durata determinata este incheiat pentru a inlocui un salariat al carui contract individual de munca este suspendat, durata contractului va expira la momentul</p>	<p>(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.</p>

<p>incetarii motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de munca al salariatului titular.</p>	
<p>ART. 84</p> <p>(1) La incetarea celui de-al treilea contract individual de munca pe durata determinata, prevazut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevazut la art. 82 alin. (1), daca pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de munca pe durata nedeterminata.</p> <p>(2) Dispozitiile alin. (1) nu sunt aplicabile:</p> <p>a) in cazul in care contractul individual de munca pe durata determinata este incheiat pentru a inlocui temporar un salariat absent, daca intervine o noua cauza de suspendare a contractului acestuia;</p> <p>b) in cazul in care un nou contract individual de munca pe durata determinata este incheiat in vederea executarii unor lucrari urgente, cu caracter exceptional;</p> <p>c) in cazul in care incheierea unui nou contract individual de munca pe durata determinata se impune datorita unor motive obiective prevazute expres de legi speciale;</p> <p>c<sup>1</sup>) in cazul in care incheierea unui nou contract individual de munca pe durata determinata se impune datorita unor motive obiective cuprinse in contractul colectiv de munca incheiat la nivel national si/sau la nivel de ramura, pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte sau programe;</p> <p>d) in cazul in care contractul individual de munca pe durata determinata a incetat din initiativa salariatului sau din initiativa angajatorului, pentru o abatere grava sau abateri repetate ale salariatului.</p>	<p>Art. 84 se abroga</p>
<p>ART. 86</p> <p>(1) Referitor la conditiile de angajare si de munca, salariatii cu contract individual de munca pe durata determinata nu vor fi tratati mai putin favorabil decat salariatii permanenti comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de munca, cu exceptia cazurilor in care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.</p>	

<p>(2) In sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezinta salariatul al carui contract individual de munca este incheiat pe durata nedeterminata si care desfasoara aceeaasi activitate sau una similara, in aceeaasi unitate, avandu-se in vedere calificarea/aptitudinile profesionale.</p> <p>(3) Atunci cand nu exista un salariat permanent comparabil in aceeaasi unitate, se au in vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil. In cazul in care nu exista un contract colectiv de munca aplicabil, se au in vedere dispozitiile legislatiei in vigoare sau contractul colectiv de munca la nivel national.</p>	<p>(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.</p>
<p>CAP. VII Munca prin agent de munca temporara</p> <p>ART. 87</p> <p>(1) Munca prin agent de munca temporara, denumita in continuare munca temporara, este munca prestata de un salariat temporar care, din dispozitia agentului de munca temporara, presteaza munca in favoarea unui utilizator.</p> <p>(2) Salariatul temporar este persoana incadrata la un angajator agent de munca temporara, pus la dispozitie unui utilizator pe durata necesara in vederea indeplinirii unor anumite sarcini precise si cu caracter temporar.</p> <p>(3) Agentul de munca temporara este societatea comerciala autorizata de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, care pune provizoriu la dispozitie utilizatorului personal calificat si/sau necalificat pe care il angajeaza si il salarizeaza in acest scop. Condițiile de infiintare si functionare, precum si procedura de autorizare a agentului de munca temporara se stabilesc prin hotarare a Guvernului.</p> <p>(4) Utilizatorul este angajatorul caruia agentul de munca temporara ii pune la dispozitie un salariat temporar pentru indeplinirea unor anumite sarcini precise si cu caracter temporar.</p>	<p>Art. 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.</p> <p>(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.</p> <p>(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 perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară, precum și procedura de</p>

	<p>autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>
<p>ART. 88</p> <p>Un utilizator poate apela la agenți de munca temporara doar pentru executarea unei sarcini precise si cu caracter temporar, denumita misiune de munca temporara, si numai in urmatoarele cazuri:</p> <p>a) pentru inlocuirea unui salariat al carui contract individual de munca este suspendat, pe durata suspendarii;</p> <p>b) pentru prestarea unor activitati cu caracter sezonier;</p> <p>c) pentru prestarea unor activitati specializate ori ocazionale.</p>	<p>Art. 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.</p>
<p>ART. 89</p> <p>(1) Misiunea de munca temporara se stabileste pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.</p> <p>(2) Durata misiunii de munca temporara poate fi prelungita o singura data pentru o perioada care, adaugata la durata initiala a misiunii, nu poate conduce la depasirea unei perioade de 18 luni.</p> <p>(3) Condițiile in care durata unei misiuni de munca temporara poate fi prelungita sunt prevazute in contractul de munca temporara sau pot face obiectul unui act aditional la acest contract.</p>	<p>Art. 89. - (1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.</p> <p>(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.</p> <p>(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</p>

	act adițional la acest contract.
<p>ART. 90</p> <p>(1) Agentul de munca temporara pune la dispozitie utilizatorului un salariat angajat prin contract de munca temporara, in baza unui contract de punere la dispozitie incheiat in forma scrisa.</p> <p>(2) Contractul de punere la dispozitie trebuie sa cuprinda:</p> <p>a) motivul pentru care este necesara utilizarea unui salariat temporar;</p> <p>b) termenul misiunii si, daca este cazul, posibilitatea modificarii termenului misiunii;</p> <p>c) caracteristicile specifice postului, in special calificarea necesara, locul executarii misiunii si programul de lucru;</p> <p>d) conditiile concrete de munca;</p> <p>e) echipamentele individuale de protectie si de munca pe care salariatul temporar trebuie sa le utilizeze;</p> <p>f) orice alte servicii si facilitati in favoarea salariatului temporar;</p> <p>g) valoarea contractului de care beneficiaza agentul de munca temporara, precum si remuneratia la care are dreptul salariatul.</p> <p>(3) Orice clauza prin care se interzice angajarea de catre utilizator a salariatului temporar dupa indeplinirea misiunii este nula.</p>	<p>(2) Contractul de punere la dispozitie trebuie să cuprindă:</p> <p>a) durata misiunii;</p> <p>b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;</p> <p>c) condițiile concrete de muncă;</p> <p>d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;</p> <p>e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;</p> <p>f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;</p> <p>g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.</p>
<p>ART. 93</p> <p>(1) Contractul de munca temporara este un contract de munca ce se incheie in scris intre agentul de munca temporara si salariatul temporar, de regula, pe durata unei misiuni.</p> <p>(2) In contractul de munca temporara se precizeaza, in afara elementelor prevazute la art. 17 si la art. 18 alin. (1), conditiile in care urmeaza sa se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea si sediul utilizatorului, precum si modalitatile de remunerare a salariatului temporar.</p>	<p>Art. 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.</p> <p>(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile</p>

<p>ART. 94</p> <p>(1) Contractul de munca temporara se poate incheia si pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevazut la art. 89 alin. (2).</p> <p>(2) Intre doua misiuni salariatul temporar se afla la dispozitia agentului de munca temporara si beneficiaza de un salariu platit de agent, care nu poate fi mai mic decat salariul minim brut pe tara.</p> <p>(3) Pentru fiecare noua misiune, intre parti se incheie un act aditional la contractul de munca temporara, in care vor fi precizate toate elementele prevazute la art. 93 alin. (2).</p> <p>(4) Contractul de munca temporara inceteaza la terminarea ultimei misiuni pentru care a fost incheiat.</p>	<p>remuneratiei salariatului temporar.</p> <p>(2) Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată, situație în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.</p> <p>(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).</p> <p>(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.</p>
<p>ART. 95</p> <p>(1) Pe toata durata misiunii salariatul temporar beneficiaza de salariul platit de agentul de munca temporara.</p> <p>(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care il primeste salariatul utilizatorului, care presteaza aceeasi munca sau una similara cu cea a salariatului temporar.</p> <p>(3) In masura in care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luandu-se in considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de munca si care presteaza aceeasi munca sau una similara, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de munca aplicabil utilizatorului.</p> <p>(4) Agentul de munca temporara este cel care retine si vireaza toate contributiile si impozitele datorate de salariatul temporar catre bugetele statului si plateste pentru acesta toate contributiile datorate in conditiile legii.</p> <p>(5) In cazul in care in termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligatiile privind</p>	<p>(2) Salariul primit de salariatul 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.</p> <p>Alin. (3) se abroga</p>

<p>plata salariului si cele privind contributiile si impozitele au devenit scadente si exigibile, iar agentul de munca temporara nu le executa, ele vor fi platite de utilizator, in baza solicitarii salariatului temporar.</p> <p>(6) Utilizatorul care a platit sumele datorate potrivit alin. (5) se subroga, pentru sumele platite, in drepturile salariatului temporar impotriva agentului de munca temporara.</p>	
<p>ART. 96</p> <p>Prin contractul de munca temporara se poate stabili o perioada de proba pentru realizarea misiunii, a carei durata este fixata in functie de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de:</p> <p>a) doua zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada mai mica sau egala cu o luna;</p> <p>b) 3 zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada cuprinsa intre o luna si doua luni;</p> <p>c) 5 zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada mai mare de doua luni.</p>	<p>Art. 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:</p> <p>a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;</p> <p>b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;</p> <p>c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;</p> <p>d) 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;</p> <p>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.</p>
<p>ART. 98</p> <p>(1) La incetarea misiunii salariatul temporar poate incheia cu utilizatorul un contract individual de munca.</p> <p>(2) In cazul in care utilizatorul angajeaza, dupa o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia in calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum si a celorlalte drepturi prevazute de legislatia</p>	

<p>muncii.</p> <p>(3) Daca utilizatorul continua sa beneficieze de munca salariatului temporar fara a incheia cu acesta un contract individual de munca sau fara a prelungi contractul de punere la dispozitie, se considera ca intre acel salariat temporar si utilizator a intervenit un contract individual de munca pe durata nedeterminata.</p>	<p>Alin. (3) se abroga</p>
<p>ART. 100</p> <p>Cu exceptia dispozitiilor speciale contrare, prevazute in prezentul capitol, dispozitiile legale si prevederile contractelor colective de munca aplicabile salariatilor angajati cu contract individual de munca pe durata nedeterminata la utilizator se aplica in egala masura si salariatilor temporari pe durata misiunii la acesta.</p>	<p>Art. 100. - Cu exceptia dispozitiilor speciale contrare, prevazute in prezentul capitol, dispozitiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum si 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.</p>
<p>ART. 101<sup>1</sup></p> <p>(1) Angajatorul poate incadra salariați cu fractiune de norma prin contracte individuale de munca pe durata nedeterminata sau pe durata determinata, denumite contracte individuale de munca cu timp partial.</p> <p>(2) Contractul individual de munca cu timp partial se incheie numai in forma scrisa.</p> <p>(3) Salariatul comparabil este salariatul cu norma intreaga din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de munca, presteaza aceeași activitate sau una similara cu cea a salariatului angajat cu contract individual de munca cu timp partial, avandu-se in vedere si alte considerente, cum ar fi vechimea in munca si calificarea/aptitudinile profesionale.</p> <p>(4) Atunci cand nu exista un salariat comparabil in aceeași unitate, se au in vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil. In cazul in care nu exista un contract colectiv de munca aplicabil, se au in vedere dispozitiile legislatiei in vigoare sau contractul colectiv de munca la nivel national.</p>	<p>Art. 100<sup>1</sup>. - 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.</p> <p>(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozitiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.</p>
<p>ART. 107</p> <p>(1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucura de</p>	

<p>toate drepturile recunoscute prin lege si prin contractele colective de munca aplicabile salariatilor al caror loc de munca este la sediul angajatorului.</p> <p>(2) Prin contractele colective de munca se pot stabili si alte conditii specifice privind munca la domiciliu.</p>	<p>(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.</p>
<p>ART. 111</p> <p>(1) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.</p> <p>(2) Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 3 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.</p> <p>(2<sup>1</sup>) Pentru anumite sectoare de activitate, unitati sau profesii stabilite prin contractul colectiv de munca unic la nivel national, se pot negocia, prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura de activitate aplicabil, perioade de referinta mai mari de 3 luni, dar care sa nu depaseasca 12 luni.</p> <p>(2<sup>2</sup>) La stabilirea perioadelor de referinta prevazute la alin. (2) si (2<sup>1</sup>) nu se iau in calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.</p> <p>(3) Prevederile alin. (1), (2) si (2<sup>1</sup>) nu se aplica tinerilor care nu au implinit varsta de 18 ani.</p>	<p>Art. 111. - (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a</p>

	<p>contractului individual de muncă.</p> <p>(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.</p>
<p>ART. 115</p> <p>(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absența acestora, în regulamentele interne.</p> <p>(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.</p> <p>(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.</p> <p>(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 109 și 111.</p>	<p>(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză."</p>
<p>ART. 119</p> <p>(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.</p> <p>(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.</p>	<p>Art. 119. - (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.</p> <p>(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.</p> <p>(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.</p>
<p>SECȚIUNEA a 3-a</p> <p>Munca de noapte</p> <p>ART. 122</p> <p>(1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată munca de noapte.</p>	

<p>(1<sup>1</sup>) Salariatul de noapte reprezinta, dupa caz:</p> <p>a) salariatul care efectueaza munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru;</p> <p>b) salariatul care efectueaza munca de noapte in proportie de cel puțin 30% din timpul sau lunar de lucru.</p> <p>(2) Durata normala a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depasi o medie de 8 ore pe zi, calculata pe o perioada de referinta de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul saptamanal.</p> <p>(2<sup>1</sup>) Durata normala a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a caror activitate se desfasoara in conditii speciale sau deosebite de munca, stabilite potrivit dispozitiilor legale, nu va depasi 8 ore pe parcursul oricarei perioade de 24 de ore, in care presteaza munca de noapte.</p> <p>(3) Angajatorul care, in mod frecvent, utilizeaza munca de noapte este obligat sa informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de munca.</p>	<p>(2<sup>1</sup>) 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.</p> <p>(2<sup>2</sup>) În situația prevăzută la alin. (2<sup>1</sup>), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.</p>
<p>ART. 123</p> <p>Salariatii de noapte beneficiaza:</p> <p>a) fie de program de lucru redus cu o ora fata de durata normala a zilei de munca, pentru zilele in care efectueaza cel puțin 3 ore de munca de noapte, fara ca aceasta sa duca la scaderea salariului de baza;</p> <p>b) fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de baza pentru fiecare ora de munca de noapte prestata.</p>	<p>Art. 123. – Salariații de noapte beneficiază:</p> <p>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;</p> <p>b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din</p>

	salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.
<p>ART. 129</p> <p>(1) Normele de munca se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de munca se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului ori, după caz, al reprezentanților salariaților.</p> <p>(1<sup>1</sup>) În cazul unui dezacord cu privire la normele de munca, părțile vor apela la arbitrajul unui tert ales de comun acord.</p> <p>(2) În situația în care normele de munca nu mai corespund condițiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de munca, acestea vor fi supuse unei reexaminări.</p> <p>(3) Procedura de reexaminare, precum și situațiile concrete în care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.</p>	<p>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.</p>
<p>ART. 140</p> <p>(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.</p> <p>(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin contractul colectiv de munca aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.</p> <p>(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere platite stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.</p>	<p>(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.</p>
<p>ART. 142</p> <p>Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevazatorii, 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.</p>	<p>(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul</p>

	colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.
<p>ART. 143</p> <p>(1) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor, pentru programarile colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programarile individuale. Programarea se face pana la sfarsitul anului calendaristic pentru anul urmator.</p> <p>(2) Prin programarile colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de munca.</p> <p>(3) Prin programare individuala se poate stabili data efectuării concediului sau, dupa caz, perioada in care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioada care nu poate fi mai mare de 3 luni.</p> <p>(4) In cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) si (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.</p> <p>(5) In cazul in care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucratoare de concediu neintrerupt.</p>	<p>(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.</p>
<p>ART. 151</p> <p>(1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata angajatorului cu cel puțin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.</p> <p>(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu</p>	<p>(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.</p>

respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).	
<p>ART. 157</p> <p>(1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/si colective intre angajator si salariatii sau reprezentanti ai acestora.</p> <p>(2) Sistemul de salarizare a personalului din autoritatile si institutiile publice finantate integral sau in majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurarilor sociale de stat, bugetele locale si bugetele fondurilor speciale se stabileste prin lege, cu consultarea organizatiilor sindicale reprezentative.</p>	<p>Art. 157. - (1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.</p> <p>(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.</p> <p>(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.</p>
<p>ART. 160</p> <p>Pentru salariatii carora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de munca, le asigura hrana, cazare sau alte facilitati, suma in bani convenita pentru munca prestata nu poate fi mai mica decat salariul minim brut pe tara prevazut de lege.</p>	<p>(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.</p>
<p>ART. 194</p> <p>(1) In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.</p> <p>(2) In cazul in care, in conditiile prevazute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala presupune scoaterea partiala din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:</p> <p>a) daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioada ce nu depaseste 25% din durata zilnica a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de salariul integral corespunzator postului</p>	<p>Art. 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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul</p>

si functiei detinute, cu toate indemnizatiile, sporurile si adaosurile la acesta;

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

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

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

ART. 195

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

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

(3) Nerespectarea de catre salariat a dispozitiei prevazute la alin. (1) determina obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregatirea sa profesionala, proportional cu perioada nelucrata din perioada stabilita conform actului aditional la contractul individual de munca.

(4) Obligatia prevazuta la alin. (3) revine si salariatilor care au fost concediati in perioada

beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurarilor sociale de stat.

(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 adițional.

<p>stabilita prin actul aditional, pentru motive disciplinare, sau al caror contract individual de munca a incetat ca urmare a arestarii preventive pentru o perioada mai mare de 60 de zile, a condamnarii printr-o hotarare judecatoreasca definitiva pentru o infractiune in legatura cu munca lor, precum si in cazul in care instanta penala a pronuntat interdictia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.</p>	
<p>ART. 215  Consiliul Economic si Social este institutie publica de interes national, tripartita, autonoma, constituita in scopul realizarii dialogului social la nivel national.</p>	<p>Art. 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.</p>
<p>CAP. II  Sindicatelor  ART. 217  (1) Sindicatelor sunt persoane juridice independente, fara scop patrimonial, constituite in scopul apararii si promovarii drepturilor colective si individuale, precum si a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale si sportive ale membrilor lor.  (2) Conditiiile si procedura de dobandire a personalitatii juridice de catre organizatiile sindicale se reglementeaza prin lege speciala.  (3) Organizatiile sindicale au dreptul de a-si reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere si gestiune, cu conditia ca statutele sa fie adoptate printr-o procedura democratica, in conditiile legii.</p>	<p>Art. 217. - (1) Sindicatelor, 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.</p>
<p>ART. 222  La cererea membrilor lor, sindicatelor pot sa ii reprezinte pe acestia in cadrul conflictelor de drepturi.</p>	<p>Art. 222. - La cererea membrilor lor, sindicatelor pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.</p>
<p>ART. 223  (1) Reprezentantilor alesi in organele de conducere</p>	

<p>ale sindicatelor li se asigura protectia legii contra oricaror forme de conditionare, constrangere sau limitare a exercitarii functiilor lor.</p> <p>(2) Pe toata durata exercitarii mandatului, precum si pe o perioada de 2 ani de la incetarea acestuia reprezentantii alesi in organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediati pentru motive care nu tin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesionala sau pentru motive ce tin de indeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariatii din unitate.</p> <p>(3) Alte masuri de protectie a celor alesi in organele de conducere ale sindicatelor sunt prevazute in legi speciale si in contractul colectiv de munca aplicabil.</p> <p>CAP. III Reprezentantii salariatilor</p> <p>ART. 224</p> <p>(1) La angajatorii la care sunt incadrati mai mult de 20 de salariati si daca nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate si aparate de reprezentantii lor, alesi si mandatati special in acest scop.</p> <p>(2) Reprezentantii salariatilor sunt alesi in cadrul adunarii generale a salariatilor, cu votul a cel putin jumatate din numarul total al salariatilor.</p> <p>(3) Reprezentantii salariatilor nu pot sa desfasoare activitati ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.</p>	<p>(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.</p> <p>(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.</p>
<p>ART. 225</p> <p>(1) Pot fi alesi ca reprezentanti ai salariatilor salariatii care au implinit varsta de 21 de ani si care au lucrat la angajator cel putin un an fara intrerupere.</p> <p>(2) Conditia vechimii prevazute la alin. (1) nu este necesara in cazul alegerii reprezentantilor salariatilor la angajatorii nou-infiintati.</p> <p>(3) Numarul de reprezentanti alesi ai salariatilor se stabileste de comun acord cu angajatorul, in raport cu</p>	<p>(1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.</p> <p>Alin. (2) se abroga</p>

<p>numarul de salariați ai acestuia. (4) Durata mandatului reprezentanților salariaților nu poate fi mai mare de 2 ani.</p>	
<p>RT. 226 Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale: a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern; b) să participe la elaborarea regulamentului intern; c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă; d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.</p>	<p>e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii</p>
<p>ART. 228 Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe luna și se consideră timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzător.</p>	<p>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.</p>
<p>ART. 229 Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariaților, pentru necorespondență profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.</p>	<p>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.</p>
<p>CAP. IV Patronatul  ART. 230 Patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și</p>	<p>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</p>

<p>utilizeaza capitalul, indiferent de natura acestuia, in scopul obtinerii de profit in conditii de concurenta, si care angajeaza munca salariata.</p>	<p>federatii și/sau confederatii ori alte structuri asociative, conform legii.</p>
<p>ART. 231  (1) Patronatele sunt organizatii ale patronilor, autonome, fara caracter politic, infiintate ca persoane juridice de drept privat, fara scop patrimonial.  (2) Patronatele se pot constitui in uniuni, federatii, confederatii patronale sau in alte structuri asociative.</p>	<p>Abrogat</p>
<p>ART. 232  (1) Patronatele reprezinta, sustin si apara interesele membrilor lor in relatiile cu autoritatile publice, cu syndicatele si cu alte persoane juridice si fizice, in raport cu obiectul si scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute si in acord cu prevederile legii.  (2) La cererea membrilor lor, patronatele ii pot reprezenta pe acestia in cazul conflictelor de drepturi.</p>	<p>Abrogat</p>
<p>ART. 233  Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigura protectia legii contra oricaror forme de discriminare, conditionare, constrangere sau limitare a exercitarii functiilor lor.</p>	<p>Abrogat</p>
<p>ART. 234  Patronatele sunt parteneri sociali in relatiile colective de munca, participand, prin reprezentanti proprii, la negocierea si incheierea contractelor colective de munca, la tratative si acorduri cu autoritatile publice si cu syndicatele, precum si in structurile specifice dialogului social.</p>	<p>Abrogat</p>
<p>ART. 235  (1) Constituirea si functionarea asociatiilor patronale, precum si exercitarea drepturilor si obligatiilor acestora sunt reglementate prin lege.  (2) Este interzisa orice interventie a autoritatilor publice de natura a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le impiedica exercitarea legala.  (3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerinta al salariatilor sau al sindicatului, fie</p>	<p>Art. 235. - Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.</p>

<p>direct, fie prin reprezentantii lor sau prin membrii sindicatului, dupa caz, in constituirea asociatiilor patronale sau in exercitarea drepturilor lor.</p>	
<p>TITLUL VIII Contractele colective de munca</p> <p>ART. 236</p> <p>(1) Contractul colectiv de munca este conventia incheiata in forma scrisa intre angajator sau organizatia patronala, de o parte, si salariati, reprezentati prin sindicate ori in alt mod prevazut de lege, de cealalta parte, prin care se stabilesc clauze privind conditiile de munca, salarizarea, precum si alte drepturi si obligatii ce decurg din raporturile de munca.</p> <p>(2) Negocierea colectiva este obligatorie, cu exceptia cazului in care angajatorul are incadrati mai putin de 21 de salariati.</p> <p>(3) La negocierea clauzelor si la incheierea contractelor colective de munca partile sunt egale si libere.</p> <p>(4) Contractele colective de munca, incheiate cu respectarea dispozitiilor legale constituie legea partilor.</p>	<p>(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.</p>
<p>ART. 237</p> <p>Partile, reprezentarea acestora si procedura de negociere si de incheiere a contractelor colective de munca sunt stabilite potrivit legii.</p>	<p>Art. 237. - Părțile, reprezentarea acestora, precum și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.</p>
<p>ART. 238</p> <p>(1) Contractele colective de munca nu pot contine clauze care sa stabileasca drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de munca incheiate la nivel superior.</p> <p>(2) Contractele individuale de munca nu pot contine clauze care sa stabileasca drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de munca.</p> <p>(3) La incheierea contractului colectiv de munca prevederile legale referitoare la drepturile salariatilor au un caracter minimal.</p>	<p>Abrogat</p>
<p>ART. 239</p>	<p>Abrogat</p>

<p>Prevederile contractului colectiv de munca produc efecte pentru toti salariatii, indiferent de data angajarii sau de afilierea lor la o organizatie sindicala.</p>	
<p>ART. 240  (1) Contractele colective de munca se pot incheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate si la nivel national.  (2) Contractele colective de munca se pot incheia si la nivelul unor grupuri de angajatori, denumite in continuare grupuri de angajatori.</p>	<p>Abrogat</p>
<p>ART. 241  (1) Clauzele contractelor colective de munca produc efecte dupa cum urmeaza:  a) pentru toti salariatii angajatorului, in cazul contractelor colective de munca incheiate la acest nivel;  b) pentru toti salariatii incadrati la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a incheiat contractul colectiv de munca la acest nivel;  c) pentru toti salariatii incadrati la toti angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a incheiat contractul colectiv de munca la acest nivel;  d) pentru toti salariatii incadrati la toti angajatorii din tara, in cazul contractului colectiv de munca la nivel national.  (2) La fiecare dintre nivelurile prevazute la art. 240 se incheie un singur contract colectiv de munca.</p>	<p>Abrogat</p>
<p>ART. 242  Contractul colectiv de munca se incheie pe o perioada determinata, care nu poate fi mai mica de 12 luni, sau pe durata unei lucrari determinate.</p>	<p>Abrogat</p>
<p>ART. 243  (1) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru parti.  (2) Neindeplinirea obligatiilor asumate prin contractul colectiv de munca atrage raspunderea partilor care se fac vinovate de aceasta.</p>	<p>Abrogat</p>
<p>ART. 244  Clauzele contractului colectiv de munca pot fi</p>	<p>Abrogat</p>

modificate pe parcursul executarii lui, in conditiile legii, ori de cate ori partile convin acest lucru.	
<p>ART. 245</p> <p>Contractul colectiv de munca inceteaza:</p> <p>a) la implinirea termenului sau la terminarea lucrarii pentru care a fost incheiat, daca partile nu convin prelungirea aplicarii acestuia;</p> <p>b) la data dizolvarii sau lichidarii judiciare a angajatorului;</p> <p>c) prin acordul partilor.</p>	Abrogat
<p>ART. 246</p> <p>Aplicarea contractului colectiv de munca poate fi suspendata prin acordul de vointa al partilor ori in caz de forta majora.</p>	Abrogat
<p>ART. 247</p> <p>In cazul in care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramura nu exista contract colectiv de munca, se aplica contractul colectiv de munca incheiat la nivel superior.</p>	Abrogat
<p>TITLUL IX</p> <p>Conflictele de munca</p> <p>CAP. I</p> <p>Dispozitii generale</p> <p>ART. 248</p> <p>(1) Conflictul de munca reprezinta orice dezacord intervenit intre partenerii sociali, in raporturile de munca.</p> <p>(2) Conflictele de munca ce au ca obiect stabilirea conditiilor de munca cu ocazia negocierii contractelor colective de munca sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariatilor, denumite conflicte de interese.</p> <p>(3) Conflictele de munca ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau indeplinirea unor obligatii decurgand din legi ori din alte acte normative, precum si din contractele colective sau individuale de munca sunt conflicte referitoare la drepturile salariatilor, denumite conflicte de drepturi.</p>	<p>Art. 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.</p>

<p>ART. 256</p> <p>Infiintarea si organizarea Inspectiei Muncii sunt reglementate prin lege speciala.</p>	<p>Art. 256<sup>1</sup>. - 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."</p>
<p>ART. 258</p> <p>Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispozitii:</p> <p>a) reguli privind protectia, igiena si securitatea in munca in cadrul unitatii;</p> <p>b) reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii;</p> <p>c) drepturile si obligatiile angajatorului si al salariatilor;</p> <p>d) procedura de solutionare a cererilor sau reclamatiilor individuale ale salariatilor;</p> <p>e) reguli concrete privind disciplina muncii in unitate;</p> <p>f) abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile;</p> <p>g) reguli referitoare la procedura disciplinara;</p> <p>h) modalitatile de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale specifice.</p>	<p>Art. 258. - Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:</p> <p>a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;</p> <p>b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;</p> <p>c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;</p> <p>d) procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;</p> <p>e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;</p> <p>f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;</p> <p>g) reguli referitoare la procedura disciplinară;</p> <p>h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;</p> <p>i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.</p>
<p>ART. 264</p> <p>(1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul in cazul in care salariatul savarseste o abatere disciplinara sunt:</p> <p>a) avertismentul scris;</p>	

<p>b) suspendarea contractului individual de munca pentru o perioada ce nu poate depasi 10 zile lucratoare;</p> <p>c) retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei in care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;</p> <p>d) reducerea salariului de baza pe o durata de 1-3 luni cu 5-10%;</p> <p>e) reducerea salariului de baza si/sau, dupa caz, si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10%;</p> <p>f) desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.</p> <p>(2) In cazul in care, prin statute profesionale aprobate prin lege speciala, se stabileste un alt regim sanctionator, va fi aplicat acesta.</p>	<p>Lit. b) se abroga</p> <p>(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.</p>
<p>ART. 268</p> <p>(1) Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.</p> <p>(2) Sub sanctiunea nulitatii absolute, in decizie se cuprind in mod obligatoriu:</p> <p>a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;</p> <p>b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de munca aplicabil, care au fost incalcate de salariat;</p> <p>c) motivele pentru care au fost inlaturate apararile formulate de salariat in timpul cercetarii disciplinare prealabile sau motivele pentru care, in conditiile prevazute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuata cercetarea;</p> <p>d) temeiul de drept in baza caruia sanctiunea disciplinara se aplica;</p> <p>e) termenul in care sanctiunea poate fi contestata;</p> <p>f) instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata.</p>	<p>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;</p>

<p>(3) Decizia de sanctionare se comunica salariatului in cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii si produce efecte de la data comunicarii.</p> <p>(4) Comunicarea se preda personal salariatului, cu semnatura de primire, ori, in caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandata, la domiciliul sau resedinta comunicata de acesta.</p> <p>(5) Decizia de sanctionare poate fi contestata de salariat la instantele judecatoresti competente in termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii.</p>	
<p>ART. 270</p> <p>(1) Salariatii raspund patrimonial, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina si in legatura cu munca lor.</p> <p>(2) Salariatii nu raspund de pagubele provocate de forta majora sau de alte cauze neprevazute si care nu puteau fi inlaturate si nici de pagubele care se incadreaza in riscul normal al serviciului.</p>	<p>Art. 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.</p> <p>(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.</p> <p>(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.</p> <p>(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.</p>
<p>CAP. IV</p> <p>Raspunderea contraventionala</p> <p>ART. 276</p>	

(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 greva 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 persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 3.000 lei la 4.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 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.

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<sup>1</sup>) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 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;

m) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

<p>(2) Constatatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.</p> <p>(3) Contravențiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispozițiile legislației în vigoare.</p>	<p>n) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 100<sup>1</sup>, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;</p> <p>o) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.</p>
<p>ART. 279</p> <p>(1) În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 277 și 278 acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate.</p> <p>(2) Impacarea părților înlătură răspunderea penală.</p>	<p>Art. 279<sup>1</sup>. - (1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>
<p>ART. 280<sup>1</sup></p> <p>Încadrarea în munca a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu</p>	<p>(2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 279<sup>1</sup> 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.</p>

inchisoare de la 1 la 3 ani.

(3) Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) și la art. 279<sup>1</sup> 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. 279<sup>1</sup> 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. 279<sup>1</sup> alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească

	<p>sumele reprezentând:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>(6) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279<sup>1</sup> alin. (3) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) și c).</p>
<p>ART. 290 Procedura de solutionare a conflictelor de munca se reglementeaza prin lege speciala.</p>	<p><b>Abrogat</b></p>
<p>ART. 293 Romania va realiza transpunerea, pana la data aderarii la Uniunea Europeana, in legislatia nationala a</p>	<p><b>Abrogat</b></p>

<p>dispozitiilor comunitare privind comitetul european de intreprindere in unitatile de dimensiune comunitara, pe masura aparitiei si dezvoltarii in economie a unor astfel de intreprinderi, precum si pe cele privind detasarea salariatilor in cadrul furnizarii de servicii.</p>	
<p>ART. 294</p> <p>In sensul prezentului cod, prin salariatii cu functie de conducere se intelege administratorii-salariati, inclusiv presedintele consiliului de administratie daca este si salariat, directorii generali si directorii, directorii generali adjuncti si directorii adjuncti, sefii compartimentelor de munca - divizii, departamente, sectii, ateliere, servicii, birouri -, precum si asimilatii lor stabiliti potrivit legii sau prin contractele colective de munca ori, dupa caz, prin regulamentul intern.</p>	<p>Art. 294. - (1) În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.</p> <p>(2) Prezenta lege transpune art. 16 lit. b), art. 18 și 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, și art. 3, 4 și 10 din <u>Directiva 2008/104/CE</u> 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.</p>
<p>ART. 296</p> <p>(1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.</p> <p>(2) După data abrogării <u>Decretului nr. 92/1976</u> 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 <u>Decretului nr. 92/1976</u>, cu modificările ulterioare, se vor soluționa potrivit dispozițiilor acestui act normativ.</p> <p>(3) Angajatorii care păstrează și completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod</p>	

<p>eșalonat, până la data de 30 iunie 2011, pe bază de proces-verbal individual de predare-primire.</p> <p>(4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce dețin carnetele de muncă ale salariaților le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condițiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei și egalității de șanse.</p>	<p>(5) Anunțul privind pierderea carnetelor de muncă emise în temeiul <u>Decretului nr. 92/1976</u>, cu modificările ulterioare, se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.</p>
<p>Aceasta lege a fost adoptată în temeiul prevederilor art. 113 din Constituția României, în urma angajării răspunderii Guvernului în fața Camerei Deputaților și a Senatului, în ședința comună din data de 9 decembrie 2002.</p>	<p><b>ART. II</b></p> <p><b>(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.</b></p> <p><b>(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.</b></p> <p><b>ART. III</b></p> <p><b>La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:</b></p> <p><b>- art. 23 alin. (1) din <u>Legea nr. 130/1996</u> privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, cu modificările și completările ulterioare;</b></p> <p><b>- art. 72 din <u>Legea nr. 168/1999</u> privind soluționarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările și completările ulterioare.</b></p> <p><b>ART. IV</b></p> <p><b>Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul</b></p>

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.