LEGE Nr. 53/2003 din 24 ianuarie 2003 \*\*\* Republicată

Codul muncii

*Text în vigoare începând cu data de 3 octombrie 2020*

*REALIZATOR: COMPANIA DE INFORMATICĂ NEAMŢ*

*Text actualizat prin produsul informatic legislativ LEX EXPERT în baza actelor normative modificatoare, publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, până la 30 septembrie 2020.*

***Act de bază***

**#B**: *Legea nr. 53/2003, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011*

***Acte modificatoare***

**#M57**: *Legea nr. 213/2020*

**#M56**: *Legea nr. 195/2020\*\**

**#M55**: *Legea nr. 179/2020\*\**

**#M54**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 132/2020*

**#M53**: *Legea nr. 151/2020*

**#M52**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 120/2020*

**#M51**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 117/2020\*\**

**#M50**: *Legea nr. 85/2020*

**#M49**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 92/2020*

**#M48**: *Legea nr. 59/2020*

**#M47**: *Legea nr. 55/2020*

**#M46**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 70/2020*

**#M45**: *Decretul Preşedintelui României nr. 240/2020*

**#M44**: *Legea nr. 37/2020*

**#M43**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 32/2020*

**#M42**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020*

**#M41**: *Legea nr. 153/2019*

**#M40**: *Legea nr. 148/2019\*\**

**#M39**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 43/2019\*\**

**#M38**: *Legea nr. 93/2019*

**#M37**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 26/2019*

**#M36**: *Legea nr. 45/2019\*\**

**#M35**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 114/2018\*\**

**#M34**: *Legea nr. 256/2018\*\**

**#M33**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2018*

**#M32**: *Legea nr. 211/2018\*\**

**#M31**: *Decizia Curţii Constituţionale nr. 387/2018*

**#M30**: *Legea nr. 176/2018\*\**

**#M29**: *Legea nr. 127/2018*

**#M28**: *Legea nr. 99/2018\*\**

**#M27**: *Legea nr. 88/2018*

**#M26**: *Legea nr. 64/2018*

**#M25**: *Decizia Curţii Constituţionale nr. 759/2017*

**#M24**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 53/2017*

**#M23**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 38/2017\*\**

**#M22**: *Legea nr. 220/2016*

**#M21**: *Legea nr. 176/2016*

**#M20**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 48/2016\*\**

**#M19**: *Decizia Curţii Constituţionale nr. 261/2016*

**#M18**: *Legea nr. 57/2016*

**#M17**: *Decizia Curţii Constituţionale nr. 814/2015*

**#M16**: *Decizia Curţii Constituţionale nr. 279/2015*

**#M15**: *Legea nr. 97/2015*

**#M14**: *Legea nr. 12/2015*

**#M13**: *Legea nr. 140/2014\*\**

**#M12**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 49/2014\*\**

**#M11**: *Legea nr. 77/2014*

**#M10**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 23/2014\*\**

**#M9**: *Legea nr. 18/2014\*\**

**#M8**: *Legea nr. 255/2013*

**#M7**: *Legea nr. 2/2013*

**#M6**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 4/2013*

**#M5**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 68/2012\*\**

**#M4**: *Legea nr. 187/2012*

**#M3**: *Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012*

**#M2**: *Legea nr. 147/2012*

**#M1**: *Legea nr. 76/2012*

*Actele normative marcate cu două asteriscuri (\*\*) se referă la derogări de la Legea nr. 53/2003, republicată, sau conţin modificări/abrogări efectuate asupra acestor derogări.*

*Modificările şi completările efectuate prin actele normative enumerate mai sus sunt scrise cu font italic. În faţa fiecărei modificări sau completări este indicat actul normativ care a efectuat modificarea sau completarea respectivă, în forma* ***#M1****,* ***#M2*** *etc.*

**#B**

TITLUL I

**Dispoziţii generale**

CAPITOLUL I

**Domeniul de aplicare**

ART. 1

(1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum şi jurisdicţia muncii.

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 2

Dispoziţiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) cetăţenilor români încadraţi cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) cetăţenilor români încadraţi cu contract individual de muncă şi care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepţia cazului în care legislaţia statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

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

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

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

f) angajatorilor, persoane fizice şi juridice;

g) organizaţiilor sindicale şi patronale.

Comentariu

Jurisprudenţă

CAPITOLUL II

**Principii fundamentale**

ART. 3

(1) Libertatea muncii este garantată prin Constituţie. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.

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

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

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 4

(1) Munca forţată este interzisă.

(2) Termenul muncă forţată desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub ameninţare ori pentru care persoana nu şi-a exprimat consimţământul în mod liber.

(3) Nu constituie muncă forţată munca sau activitatea impusă de autorităţile publice:

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

b) pentru îndeplinirea obligaţiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătoreşti de condamnare, rămasă definitivă, în condiţiile legii;

d) în caz de forţă majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundaţii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte şi, în general, în toate circumstanţele care pun în pericol viaţa sau condiţiile normale de existenţă ale ansamblului populaţiei ori ale unei părţi a acesteia.

------------

\*\*) A se vedea Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu şi trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.155 din 20 decembrie 2005, cu modificările ulterioare.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 5

(1) În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.

**#M53**

*(2) Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, discriminare prin asociere, hărţuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetăţenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opţiune politică, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, apartenenţă la o categorie defavorizată, este interzisă.*

*(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii.*

*(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acţiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane faţă de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acţiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, şi dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporţionale, adecvate şi necesare.*

*(5) Hărţuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnităţii unei persoane şi duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.*

*(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârşit(ă) împotriva unei persoane care, deşi nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparţinând unei astfel de categorii de persoane.*

*(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacţie la o plângere sau acţiune în justiţie cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal şi al nediscriminării.*

*(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.*

*(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricţia sau preferinţa în privinţa unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activităţii în cauză sau a condiţiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerinţe profesionale esenţiale şi determinante, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi cerinţele proporţionale.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

ART. 6

(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecţia datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecţie împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele şi condiţiile de remunerare.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 7

Salariaţii şi angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor şi promovarea intereselor lor profesionale, economice şi sociale.

Comentariu

ART. 8

(1) Relaţiile de muncă se bazează pe principiul consensualităţii şi al bunei-credinţe.

(2) Pentru buna desfăşurare a relaţiilor de muncă, participanţii la raporturile de muncă se vor informa şi se vor consulta reciproc, în condiţiile legii şi ale contractelor colective de muncă.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 9

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

Comentariu

TITLUL II

**Contractul individual de muncă**

CAPITOLUL I

**Încheierea contractului individual de muncă**

ART. 10

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 11

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 12

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

(2) Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute de lege.

Comentariu

ART. 13

(1) Persoana fizică dobândeşte capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională.

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

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

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

Comentariu

ART. 14

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

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

(3) Persoana fizică dobândeşte capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacităţii depline de exerciţiu.

Comentariu

ART. 15

Este interzisă, sub sancţiunea nulităţii absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.

Comentariu

**#M24**

ART. 15^1

*În sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă:*

**#M27**

*a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii;*

*b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii;*

**#M24**

*c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;*

*d) primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parţial.*

**#M27**

ART. 16\*)

*(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii de către salariat. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.*

*(2) Anterior începerii activităţii, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidenţă a salariaţilor, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii.*

**#M24**

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

*(4) Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariaţii care prestează activitate în acel loc.*

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

*(6) Absenţele nemotivate şi concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.*

*(7) Fac excepţie de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condiţiile art. 155 şi 156.*

**#CIN**

***\*) 1.*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 37/2016, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept şi, în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 16 alin. (1) şi art. 57 alin. (5) şi (6) din Codul muncii, combinat cu art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 din Codul de procedură civilă şi art. 6 din Convenţia europeană pentru apărarea drepturilor omului, s-a stabilit că, în ipoteza neîndeplinirii de către părţi a obligaţiei de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, persoana fizică care a prestat muncă pentru şi sub autoritatea celeilalte părţi are deschisă calea acţiunii în constatarea raportului de muncă şi a efectelor acestuia şi în situaţia în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanţei.*

*Menţionăm că, ulterior publicării Deciziei Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 37/2016, art. 16 alin. (1) a fost modificat prin art. I pct. 2 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 53/2017 (****#M24****), cu modificările ulterioare.*

***2.*** *Derogări de la prevederile art. 16 au fost acordate prin:*

*- art. 5 alin. (6) din Legea nr. 176/2018 privind internshipul (****#M30****).*

*Precizăm că dispoziţiile de derogare menţionate mai sus sunt reproduse în pct. 5.9 din nota 5 de la sfârşitul textului actualizat.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#M27**

ART. 16^1

*(1) În sensul art. 16 alin. (4), locul de muncă reprezintă locul în care salariatul îşi desfăşoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanţe, agenţii sau puncte de lucru care aparţin acestuia.*

*(2) Copia contractului individual de muncă se păstrează la locul de muncă definit conform alin. (1) pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidenţialitatea datelor cu caracter personal.*

**#B**

ART. 17

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

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

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

a) identitatea părţilor;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, precum şi fişa postului, cu specificarea atribuţiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;

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

i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

j) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;

n) durata perioadei de probă.

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

**#M24**

*(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, anterior producerii modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.*

**#M57**

*(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părţi poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislaţia muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opţiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).*

*(7) Cu privire la informaţiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

ART. 18

(1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să îşi desfăşoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligaţia de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informaţiile prevăzute la art. 17 alin. (3), precum şi informaţii referitoare la:

a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;

b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum şi modalităţile de plată;

c) prestaţiile în bani şi/sau în natură aferente desfăşurării activităţii în străinătate;

d) condiţiile de climă;

e) reglementările principale din legislaţia muncii din acea ţară;

f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viaţa, libertatea sau siguranţa personală;

g) condiţiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

(2) Informaţiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) şi c) trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă.

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

Comentariu

ART. 19

În situaţia în care angajatorul nu îşi execută obligaţia de informare prevăzută la art. 17 şi 18, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligaţii, instanţa judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligaţiei de informare.

Comentariu

ART. 20

(1) În afara clauzelor esenţiale prevăzute la art. 17, între părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice.

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurenţă;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidenţialitate.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 21

(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părţile pot negocia şi cuprinde în contract o clauză de neconcurenţă prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizaţii de neconcurenţă lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurenţă.

(2) Clauza de neconcurenţă îşi produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activităţile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizaţiei de neconcurenţă lunare, perioada pentru care îşi produce efectele clauza de neconcurenţă, terţii în favoarea cărora se interzice prestarea activităţii, precum şi aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiţie cu angajatorul.

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

(4) Indemnizaţia de neconcurenţă reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil şi se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 22

(1) Clauza de neconcurenţă îşi poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepţia cazurilor prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) şi i), ori a intervenit din iniţiativa angajatorului pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 23

(1) Clauza de neconcurenţă nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deţine.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial de muncă instanţa competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurenţă.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 24

În cazul nerespectării, cu vinovăţie, a clauzei de neconcurenţă salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizaţiei şi, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 25

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

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 26

(1) Prin clauza de confidenţialitate părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în timpul executării contractului, în condiţiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

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

Comentariu

ART. 27\*)

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

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

(3) Competenţa şi procedura de eliberare a certificatului medical, precum şi sancţiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

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

(5) La angajarea în domeniile sănătate, alimentaţie publică, educaţie şi în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita şi teste medicale specifice.

**#CIN**

***\*)*** *Derogări de la prevederile art. 27 au fost acordate prin:*

*- art. V alin. (3) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 68/2012 pentru modificarea şi completarea unor acte normative şi reglementarea unor măsuri financiar-fiscale (****#M5****).*

*Precizăm că dispoziţiile de derogare menţionate mai sus sunt reproduse în pct. 5.1 din nota 5 de la sfârşitul textului actualizat.*

Comentariu

**#B**

ART. 28

Certificatul medical este obligatoriu şi în următoarele situaţii:

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

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

c) la începerea misiunii, în cazul salariaţilor încadraţi cu contract de muncă temporară;

d) în cazul ucenicilor, practicanţilor, elevilor şi studenţilor, în situaţia în care urmează să fie instruiţi pe meserii şi profesii, precum şi în situaţia schimbării meseriei pe parcursul instruirii;

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

f) periodic, în cazul celor care desfăşoară activităţi cu risc de transmitere a unor boli şi care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalaţiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivităţi de copii, în unităţi sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii;

g) periodic, în cazul celor care lucrează în unităţi fără factori de risc, prin examene medicale diferenţiate în funcţie de vârstă, sex şi stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

Comentariu

ART. 29

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

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

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

(4) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la activităţile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză.

Comentariu

ART. 30\*)

(1) Încadrarea salariaţilor la instituţiile şi autorităţile publice şi la alte unităţi bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile fiecărei unităţi prevăzute la alin. (1).

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

(4) Condiţiile de organizare şi modul de desfăşurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

**#CIN**

***\*)*** *Derogări de la prevederile art. 30 au fost acordate prin:*

*- art. 22^1 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moaşă şi a profesiei de asistent medical, precum şi organizarea şi funcţionarea Ordinului Asistenţilor Medicali Generalişti, Moaşelor şi Asistenţilor Medicali din România, cu modificările ulterioare;*

*- art. 67^1 alin. (1^3) din Legea educaţiei fizice şi sportului nr. 69/2000, cu modificările ulterioare;*

*- art. 2^1 alin. (4) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 77/2017 privind înfiinţarea Centrului Naţional pentru Informaţii Financiare, cu modificările ulterioare;*

*- art. 295 alin. (6) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările ulterioare;*

*- art. 102^2 alin. (4) din Legea nr. 208/2015 privind alegerea Senatului şi a Camerei Deputaţilor, precum şi pentru organizarea şi funcţionarea Autorităţii Electorale Permanente, cu modificările ulterioare.*

*Precizăm că dispoziţiile de derogare menţionate mai sus sunt reproduse în pct. 5.3, pct. 5.7, pct. 5.8, pct. 5.13 şi pct. 5.14 din nota 5 de la sfârşitul textului actualizat.*

Comentariu

**#B**

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 funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere.

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

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

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

(5) Pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepţie acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârşitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverinţă, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competenţă acesta îşi are sediul.

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

**#CIN**

***\*)*** *A se vedea Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenţii de învăţământ superior.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

ART. 32

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

(2) Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase.

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 33

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

Comentariu

ART. 34

(1) Fiecare angajator are obligaţia de a înfiinţa un registru general de evidenţă a salariaţilor.

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

(3) Registrul general de evidenţă a salariaţilor se completează şi se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării şi cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaţilor, data angajării, funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile şi cuantumul acestora, perioada şi cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detaşării şi data încetării contractului individual de muncă.

(4) Registrul general de evidenţă a salariaţilor este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziţie inspectorului de muncă sau oricărei alte autorităţi care îl solicită, în condiţiile legii.

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

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

(7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidenţă a salariaţilor, înregistrările care se efectuează, precum şi orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului\*).

**#CIN**

***\*)*** *A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor.*

Comentariu

**#M57**

ART. 34^1

*(1) Fiecare angajator are dreptul de a-şi organiza activitatea de resurse umane şi salarizare în următoarele moduri:*

*a) prin asumarea de către angajator a atribuţiilor specifice;*

*b) prin desemnarea unuia sau mai multor angajaţi cărora să le repartizeze, prin fişa postului, atribuţii privind activitatea de resurse umane şi salarizare;*

*c) prin contractarea unor servicii externe specializate în resurse umane şi salarizare.*

*(2) Serviciile externe specializate în resurse umane şi salarizare vor fi coordonate de către un expert în legislaţia muncii.*

**#B**

ART. 35

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

(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul unor funcţii.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 36

Cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi prin contract individual de muncă în baza autorizaţiei de muncă sau a permisului de şedere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii.

Comentariu

CAPITOLUL II

**Executarea contractului individual de muncă**

ART. 37

Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă şi al contractelor individuale de muncă.

Comentariu

ART. 38\*)

Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

**#CIN**

***\*)*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 19/2019, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept şi, în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) şi art. 254 alin. (3) şi (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, s-a stabilit că stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adiţional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina şi în legătură cu munca sa, este interzisă şi este sancţionată cu nulitatea clauzei astfel negociate.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

ART. 39

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

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

e) dreptul la demnitate în muncă;

f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

g) dreptul la acces la formarea profesională;

h) dreptul la informare şi consultare;

i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;

j) dreptul la protecţie în caz de concediere;

k) dreptul la negociere colectivă şi individuală;

l) dreptul de a participa la acţiuni colective;

m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

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

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c) obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;

d) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

e) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

f) obligaţia de a respecta secretul de serviciu;

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 40

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

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;

b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condiţiile legii;

c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

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

e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;

f) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora.

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

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

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

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

d) să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii. Periodicitatea comunicărilor se stabileşte prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

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

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

Comentariu

Jurisprudenţă

CAPITOLUL III

**Modificarea contractului individual de muncă**

ART. 41

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

(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul cod.

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

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condiţiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 42

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

(2) Pe durata delegării, respectiv a detaşării, salariatul îşi păstrează funcţia şi toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Comentariu

ART. 43

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 44

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni şi 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 sancţionarea disciplinară a acestuia.

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 45

Detaşarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziţia angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepţional, prin detaşare se poate modifica şi felul muncii, dar numai cu consimţământul scris al salariatului.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 46\*)

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

(2) În mod excepţional, perioada detaşării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenţa salariatului la angajatorul la care s-a dispus detaşarea, cu acordul ambelor părţi, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detaşat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizaţie de detaşare, în condiţiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

**#CIN**

***\*)*** *Derogări de la prevederile art. 46 au fost acordate prin:*

*- articolul unic alin. (2) din Legea nr. 211/2018 pentru detaşarea personalului prevăzut la art. 24^1 alin. (1) şi (2) din Ordonanţa Guvernului nr. 84/2001 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea serviciilor publice comunitare de evidenţă a persoanelor de la Ministerul Afacerilor Interne la serviciile publice comunitare de evidenţă a persoanelor (****#M32****).*

*Precizăm că dispoziţiile de derogare menţionate mai sus sunt reproduse în pct. 5.10 din nota 5 de la sfârşitul textului actualizat.*

Comentariu

**#B**

ART. 47

(1) Drepturile cuvenite salariatului detaşat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detaşarea.

(2) Pe durata detaşării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detaşarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detaşat.

(3) Angajatorul care detaşează are obligaţia de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detaşarea să îşi îndeplinească integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat.

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detaşarea nu îşi îndeplineşte integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detaşarea.

(5) În cazul în care există divergenţă între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu îşi îndeplineşte obligaţiile potrivit prevederilor alin. (1) şi (2), salariatul detaşat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detaşat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori şi de a cere executarea silită a obligaţiilor neîndeplinite.

Comentariu

ART. 48

Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, şi în cazul unor situaţii de forţă majoră, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului, în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul cod.

Comentariu

Jurisprudenţă

CAPITOLUL IV

**Suspendarea contractului individual de muncă**

ART. 49

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

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

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

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

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

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

Comentariu

ART. 50

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

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

e) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;

f) forţă majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;

h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 51

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

a) concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

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

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

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

f) participarea la grevă;

**#M18**

*g) concediu de acomodare.*

**#B**

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 52

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:

a) \*) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condiţiile legii;

b) \*\*) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;

c) \*\*\*) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

**#M8**

*c^1) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;*

**#B**

d) pe durata detaşării;

e) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

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

(3) În cazul reducerii temporare a activităţii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depăşesc 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 situaţiei care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unităţii sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz.

**#CIN**

***\*)*** *Curtea Constituţională, prin Decizia nr. 261/2016 (****#M19****), a constatat că dispoziţiile art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituţionale.*

***\*\*) 1.*** *Curtea Constituţională, prin Decizia nr. 279/2015 (****#M16****), a constatat că dispoziţiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituţionale.*

***2.*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 19/2016, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept şi s-a stabilit că dispoziţiile art. 52 alin. (1) pct. b) teza întâi din Codul muncii nu îşi mai produc efectul, ca urmare a Deciziei Curţii Constituţionale nr. 279/2015 (****#M16****), şi dau naştere unui drept de creanţă constând într-o despăgubire echivalentă cu remuneraţia cuvenită salariaţilor, pe durata suspendării, în cauzele nesoluţionate definitiv la data de 17 iunie 2015 [data publicării Deciziei Curţii Constituţionale nr. 279/2015 (****#M16****)].*

***\*\*\*)*** *Referitor la perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din iniţiativa angajatorului, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, a se vedea art. XI din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020 (****#M42****), cu modificările ulterioare, articol reprodus în nota 1 de la sfârşitul textului actualizat.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

ART. 53\*)

(1) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

**#CIN**

***\*)*** *Referitor la perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din iniţiativa angajatorului, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, a se vedea art. XI din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020 (****#M42****), cu modificările ulterioare, articol reprodus în nota 1 de la sfârşitul textului actualizat.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

ART. 54

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

Comentariu

CAPITOLUL V

**Încetarea contractului individual de muncă**

ART. 55

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

Comentariu

Jurisprudenţă

SECŢIUNEA 1

**Încetarea de drept a contractului individual de muncă**

ART. 56\*)

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

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

**#M38**

*c) la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepţional, pentru salariata care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II;*

**#B**

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

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

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

g) de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii, ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;

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

j) retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

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

**#M33**

*(3) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condiţiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.*

**#M38**

*(4) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare şi cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menţinut în aceeaşi funcţie maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.*

**#CIN**

***\*) 1.*** *Curtea Constituţională, prin Decizia nr. 759/2017 (****#M25****), a constatat că dispoziţiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituţionale.*

***2.*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 15/2017, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept şi s-a stabilit că dispoziţiile art. 56 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 53/2003, republicată, se interpretează în sensul că sunt aplicabile numai în situaţia în care condamnatul execută efectiv pedeapsa în penitenciar, fiind în imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă.*

***3.*** *Derogări de la prevederile art. 56 au fost acordate prin:*

*- art. 22 alin. (5^2) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moaşă şi a profesiei de asistent medical, precum şi organizarea şi funcţionarea Ordinului Asistenţilor Medicali Generalişti, Moaşelor şi Asistenţilor Medicali din România, cu modificările ulterioare;*

*- art. 284 alin. (2^1) din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările ulterioare.*

*Menţionăm că, ulterior publicării actelor normative indicate mai sus, prevederile art. 56 alin. (1) lit. c) au fost modificate prin art. IV pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2018 (****#M33****), cu modificările ulterioare.*

*Precizăm că dispoziţiile de derogare menţionate mai sus sunt reproduse în pct. 5.2 şi pct. 5.4 din nota 5 de la sfârşitul textului actualizat.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

ART. 57\*)

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

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

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

(4) În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

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

(6) Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părţilor.

(7) Dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

**#CIN**

***\*) 1.*** *A se vedea şi nota de la art. 16.*

***2.*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 19/2019, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept şi, în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) şi art. 254 alin. (3) şi (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, s-a stabilit că stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adiţional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina şi în legătură cu munca sa, este interzisă şi este sancţionată cu nulitatea clauzei astfel negociate.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

SECŢIUNEA a 2-a

**Concedierea**

ART. 58

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului.

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

Comentariu

ART. 59

Este interzisă concedierea salariaţilor:

**#M53**

*a) pe criterii de rasă, cetăţenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opţiune politică, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, apartenenţă la o categorie defavorizată;*

**#B**

b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

Comentariu

ART. 60

(1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) \*) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

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

**#CIN**

***\*)*** *Curtea Constituţională, prin Decizia nr. 814/2015 (****#M17****), a constatat că dispoziţiile art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituţionale.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

SECŢIUNEA a 3-a

**Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului**

ART. 61

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

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

**#M8**

*b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală;*

**#B**

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

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

**#CIN**

***\*)*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 7/2016, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept şi, în interpretarea dispoziţiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003, s-a stabilit că prin decizie a organelor de expertiză medicală (prin care se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului) se înţelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, constând în fişa de aptitudine, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuţii legale în acest sens.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

ART. 62

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

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispoziţiilor art. 247 - 252.

(3) Decizia se emite în scris şi, sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 63

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

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 64

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

(2) În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale şi/sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

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

(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

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

Comentariu

Jurisprudenţă

SECŢIUNEA a 4-a

**Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului**

ART. 65

(1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 66

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

Comentariu

ART. 67

Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Comentariu

SECŢIUNEA a 5-a

**Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaţilor şi procedura concedierilor colective**

ART. 68

(1) Prin concediere colectivă se înţelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu ţin de persoana salariatului, a unui număr de:

a) cel puţin 10 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi;

b) cel puţin 10% din salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;

c) cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariaţi concediaţi colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul şi acei salariaţi cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din iniţiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiţia existenţei a cel puţin 5 concedieri.

Comentariu

ART. 69

(1) În cazul în care angajatorul intenţionează să efectueze concedieri colective, acesta are obligaţia de a iniţia, în timp util şi în scopul ajungerii la o înţelegere, în condiţiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, cu privire cel puţin la:

a) metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi care vor fi concediaţi;

b) atenuarea consecinţelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaţilor concediaţi.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligaţia să le furnizeze toate informaţiile relevante şi să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total şi categoriile de salariaţi;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii şi/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 consecinţelor concedierii şi compensaţiile ce urmează să fie acordate salariaţilor concediaţi, conform dispoziţiilor legale şi/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

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

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaţilor concediaţi.

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

(4) Obligaţiile prevăzute la alin. (1) şi (2) se menţin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deţine controlul asupra angajatorului.

(5) În situaţia în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deţine controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligaţiilor prevăzute la alin. (1) şi (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informaţiile necesare.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 70

Angajatorul are obligaţia să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă la aceeaşi dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor.

Comentariu

ART. 71

(1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaţilor concediaţi, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

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

Comentariu

ART. 72

(1) În situaţia în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, potrivit prevederilor art. 69 şi 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligaţia de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă şi agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă, cu cel puţin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informaţiile relevante cu privire la intenţia de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2), precum şi rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, prevăzute la art. 69 alin. (1) şi art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaţilor, numărul salariaţilor afectaţi de concediere şi data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligaţia să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor, la aceeaşi dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă.

(4) Sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

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

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

**#M29**

*(7) În cazul în care concedierea colectivă preconizată vizează membri ai echipajului unei nave maritime, notificarea prevăzută la alin. (1) se comunică şi autorităţii competente a statului sub al cărui pavilion navighează nava, cu respectarea prevederilor alin. (2) şi în termenul prevăzut la alin. (1).*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

ART. 73

(1) În perioada prevăzută la art. 72 alin. (1), agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă trebuie să caute soluţii la problemele ridicate de concedierile colective preconizate şi să le comunice în timp util angajatorului şi sindicatului ori, după caz, reprezentanţilor salariaţilor.

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

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

Comentariu

ART. 74

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

(2) În situaţia în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleaşi activităţi, angajatorul va transmite salariaţilor care au fost concediaţi de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleaşi condiţii de competenţă profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informaţi asupra reluării activităţii.

(3) Salariaţii au la dispoziţie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (2) nu îşi manifestă în scris consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

(5) Prevederile art. 68 - 73 nu se aplică salariaţilor din instituţiile publice şi autorităţile publice.

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

Comentariu

Jurisprudenţă

SECŢIUNEA a 6-a

**Dreptul la preaviz**

ART. 75

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

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

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 76

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului\*);

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

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

**#CIN**

***\*)*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 8/2014, s-a admis recursul în interesul legii şi, în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 76 lit. b) din Codul muncii, raportat la dispoziţiile art. 78 din acelaşi cod, s-a stabilit că lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a menţiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancţionată cu nulitatea deciziei şi a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii sau cu durata prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

ART. 77\*)

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

**#CIN**

***\*) 1.*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 18/2016, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept şi, în interpretarea art. 55 lit. c) şi art. 77 din Codul muncii, s-a stabilit că decizia de concediere poate fi revocată până la data comunicării acesteia către salariat, actul de revocare fiind supus exigenţelor de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă (decizia de concediere).*

***2.*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 34/2016, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept şi, în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 77 din Codul muncii, cu referire la dispoziţiile art. 278 alin. (1) din Codul muncii şi la dispoziţiile art. 1.326 din Codul civil, s-a stabilit că decizia de concediere individuală emisă potrivit dispoziţiilor art. 76 din Codul muncii se poate comunica prin poşta electronică, aceasta reprezentând o modalitate de comunicare aptă din punct de vedere procesual să declanşeze curgerea termenului de contestare jurisdicţională a deciziei, potrivit dispoziţiilor art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011 raportat la dispoziţiile art. 216 din acelaşi act normativ, cu referire la dispoziţiile art. 184 alin. (1) din Codul de procedură civilă, în condiţiile în care salariatul a comunicat angajatorului aceste date de contact şi există o uzanţă a acestei forme de comunicare între părţi.*

*De asemenea, s-a stabilit că decizia astfel comunicată prin poşta electronică, în format PDF accesibil electronic, trebuie să respecte doar cerinţele formale impuse de dispoziţiile art. 76 din Codul muncii, nu şi pe cele impuse de Legea nr. 455/2001, referitor la înscrisul în formă electronică.*

Comentariu

**#B**

SECŢIUNEA a 7-a

**Controlul şi sancţionarea concedierilor nelegale**

ART. 78\*)

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

**#CIN**

***\*)*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 8/2014, s-a admis recursul în interesul legii şi s-a stabilit că:*

*În interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 78 din Codul muncii cu referire la art. 75 alin. (1) din acelaşi cod, neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, respectiv cu durata cuprinsă în contractele colective sau individuale de muncă, dacă aceasta este mai favorabilă angajatului, atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere şi a deciziei de concediere.*

*În interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 76 lit. b) din Codul muncii, raportat la dispoziţiile art. 78 din acelaşi cod, lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a menţiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancţionată cu nulitatea deciziei şi a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii sau cu durata prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

ART. 79

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 80

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

(2) La solicitarea salariatului instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.

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

Comentariu

Jurisprudenţă

SECŢIUNEA a 8-a

**Demisia**

ART. 81\*)

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

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

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.

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

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

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

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

**#CIN**

***\*) 1.*** *Reproducem mai jos prevederile art. 56 din anexa nr. 1 la Decretul Preşedintelui României nr. 240/2020 (****#M45****).*

**#M45**

*"ART. 56*

*Termenele de preaviz prevăzute la art. 81 alin. (4) din Codul muncii nu încep să curgă, iar, dacă au început să curgă, se suspendă pe întreaga durată a stării de urgenţă, în cazul personalului încadrat în unităţi sanitare, de asistenţă socială, de asistenţă medico-socială şi în instituţiile din domeniul apărării, ordinii publice şi securităţii naţionale. Pe durata stării de urgenţă, pentru aceste categorii de personal nu se aplică dispoziţiile art. 81 alin. (8) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii."*

**#CIN**

***2.*** *Reproducem mai jos prevederile art. 30 din Legea nr. 55/2020 (****#M47****):*

**#M47**

*"ART. 30*

*Prin derogare de la prevederile art. 81 alin. (4) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, în cazul personalului încadrat în unităţi sanitare, de asistenţă socială, de asistenţă medico-socială şi în instituţiile din domeniul apărării, ordinii publice şi securităţii naţionale, termenele de preaviz nu încep să curgă, iar, dacă au început să curgă, se suspendă pe întreaga durată a stării de alertă."*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

CAPITOLUL VI

**Contractul individual de muncă pe durată determinată**

ART. 82\*)

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

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

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

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

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

**#CIN**

***\*)*** *Derogări de la prevederile art. 82 au fost acordate prin:*

*- art. 13 alin. (4) din Ordonanţa Guvernului nr. 21/2007 privind instituţiile şi companiile de spectacole sau concerte, precum şi desfăşurarea activităţii de impresariat artistic, cu modificările ulterioare;*

*- art. 67^1 alin. (1^2) din Legea educaţiei fizice şi sportului nr. 69/2000, cu modificările ulterioare;*

*- art. 2^1 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 77/2017 privind înfiinţarea Centrului Naţional pentru Informaţii Financiare, cu modificările ulterioare;*

*- art. 295 alin. (3) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările ulterioare;*

*- art. 102^2 alin. (1) din Legea nr. 208/2015 privind alegerea Senatului şi a Camerei Deputaţilor, precum şi pentru organizarea şi funcţionarea Autorităţii Electorale Permanente, cu modificările ulterioare.*

*Precizăm că dispoziţiile de derogare menţionate mai sus sunt reproduse în pct. 5.6 - 5.8, pct. 5.13 şi pct. 5.14 din nota 5 de la sfârşitul textului actualizat.*

Comentariu

**#B**

ART. 83

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

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

b) creşterea şi/sau modificarea temporară a structurii activităţii angajatorului;

c) desfăşurarea unor activităţi cu caracter sezonier;

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

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

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

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

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 84\*)

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

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

**#CIN**

***\*)*** *Derogări de la prevederile art. 84 au fost acordate prin:*

*- art. 13 alin. (4) din Ordonanţa Guvernului nr. 21/2007 privind instituţiile şi companiile de spectacole sau concerte, precum şi desfăşurarea activităţii de impresariat artistic, cu modificările ulterioare;*

*- art. 67^1 alin. (1^2) din Legea educaţiei fizice şi sportului nr. 69/2000, cu modificările ulterioare;*

*- art. 2^1 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 77/2017 privind înfiinţarea Centrului Naţional pentru Informaţii Financiare, cu modificările ulterioare;*

*- art. 295 alin. (3) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările ulterioare;*

*- art. 102^2 alin. (1) din Legea nr. 208/2015 privind alegerea Senatului şi a Camerei Deputaţilor, precum şi pentru organizarea şi funcţionarea Autorităţii Electorale Permanente, cu modificările ulterioare.*

*Precizăm că dispoziţiile de derogare menţionate mai sus sunt reproduse în pct. 5.6 - 5.8, pct. 5.13 şi pct. 5.14 din nota 5 de la sfârşitul textului actualizat.*

Comentariu

**#B**

ART. 85

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

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

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

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

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Comentariu

ART. 86

(1) Angajatorii sunt obligaţi să informeze salariaţii angajaţi cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, şi să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiţii egale cu cele ale salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului.

(2) O copie a anunţului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor.

Comentariu

ART. 87

(1) Referitor la condiţiile de angajare şi de muncă, salariaţii cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi trataţi mai puţin favorabil decât salariaţii permanenţi comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepţia cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată şi care desfăşoară aceeaşi activitate sau una similară, în aceeaşi unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

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

Comentariu

CAPITOLUL VII

**Munca prin agent de muncă temporară**

ART. 88

(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 şi care este pus la dispoziţia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acestuia din urmă.

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

(3) Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariaţi temporari, pentru a-i pune la dispoziţia utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziţie sub supravegherea şi conducerea acestuia. Condiţiile de funcţionare a agentului de muncă temporară, precum şi procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care şi sub supravegherea şi conducerea căreia munceşte temporar un salariat temporar pus la dispoziţie de agentul de muncă temporară.

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

Comentariu

ART. 89

Un utilizator poate apela la agenţi de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise şi cu caracter temporar, cu excepţia cazului prevăzut la art. 93.

Comentariu

ART. 90

(1) Misiunea de muncă temporară se stabileşte pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.

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

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

Comentariu

ART. 91

(1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziţia utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziţie încheiat în formă scrisă.

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

a) durata misiunii;

b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii şi programul de lucru;

c) condiţiile concrete de muncă;

d) echipamentele individuale de protecţie şi de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;

e) orice alte servicii şi facilităţi în favoarea salariatului temporar;

f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum şi remuneraţia la care are dreptul salariatul;

g) condiţiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziţie de un agent de muncă temporară.

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

Comentariu

ART. 92

(1) Salariaţii temporari au acces la toate serviciile şi facilităţile acordate de utilizator, în aceleaşi condiţii ca şi ceilalţi salariaţi ai acestuia.

(2) Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecţie şi de muncă, cu excepţia situaţiei în care prin contractul de punere la dispoziţie dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.

**#M14**

*(3) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primeşte salariatul utilizatorului, care prestează aceeaşi muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.*

*(4) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă şi care prestează aceeaşi muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului.*

Comentariu

**#B**

ART. 93

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

Comentariu

ART. 94

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

(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 şi art. 18 alin. (1), condiţiile în care urmează să se desfăşoare misiunea, durata misiunii, identitatea şi sediul utilizatorului, precum şi cuantumul şi modalităţile remuneraţiei salariatului temporar.

Comentariu

ART. 95

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

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

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

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

Comentariu

ART. 96

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

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

(3) Agentul de muncă temporară este cel care reţine şi virează toate contribuţiile şi impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului şi plăteşte pentru acesta toate contribuţiile datorate în condiţiile legii.

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

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

Comentariu

ART. 97

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

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

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

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

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

e) 30 de zile lucrătoare, în cazul salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

Comentariu

ART. 98

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

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

Comentariu

ART. 99

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

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

Comentariu

ART. 100

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

Comentariu

ART. 101

Cu excepţia dispoziţiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispoziţiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum şi cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură şi salariaţilor temporari pe durata misiunii la acesta.

Comentariu

ART. 102

Agenţii de muncă temporară nu percep nicio taxă salariaţilor temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.

Comentariu

CAPITOLUL VIII

**Contractul individual de muncă cu timp parţial**

ART. 103

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

Comentariu

ART. 104

(1) Angajatorul poate încadra salariaţi cu fracţiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parţial.

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

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

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

Comentariu

ART. 105

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

a) durata muncii şi repartizarea programului de lucru;

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

c) interdicţia de a efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor acestora.

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

Comentariu

ART. 106

(1) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parţial se bucură de drepturile salariaţilor cu normă întreagă, în condiţiile prevăzute de lege şi de contractele colective de muncă aplicabile.

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

Comentariu

ART. 107

(1) Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaţilor de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracţiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracţiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-şi mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

(2) Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariţia unor locuri de muncă cu fracţiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracţiune de normă şi invers. Această informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului.

(3) O copie a anunţului prevăzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor.

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

Comentariu

CAPITOLUL IX

**Munca la domiciliu**

ART. 108

(1) Sunt consideraţi salariaţi cu munca la domiciliu acei salariaţi care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuţiile specifice funcţiei pe care o deţin.

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

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

Comentariu

ART. 109

Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă şi conţine, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3), următoarele:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;

b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său şi modalitatea concretă de realizare a controlului;

c) obligaţia angajatorului de a asigura transportul la şi de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime şi materialelor pe care le utilizează în activitate, precum şi al produselor finite pe care le realizează.

Comentariu

ART. 110

(1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege şi prin contractele colective de muncă aplicabile salariaţilor al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

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

Comentariu

TITLUL III

**Timpul de muncă şi timpul de odihnă**

CAPITOLUL I\*)

**Timpul de muncă**

**#CIN**

***\*)*** *Derogări de la prevederile cap. I au fost acordate prin:*

*- art. 17 din Legea nr. 256/2018 privind unele măsuri necesare pentru implementarea operaţiunilor petroliere de către titularii de acorduri petroliere referitoare la perimetre petroliere offshore (****#M34****).*

*Precizăm că dispoziţiile de derogare menţionate mai sus sunt reproduse în pct. 5.11 din nota 5 de la sfârşitul textului actualizat.*

**#B**

SECŢIUNEA 1

**Durata timpului de muncă**

ART. 111

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.

Comentariu

ART. 112\*)

(1) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.

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

**#CIN**

***\*)*** *Derogări de la prevederile art. 112 au fost acordate prin:*

*- art. 1 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaţilor şi angajatorilor în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum şi pentru stimularea creşterii ocupării forţei de muncă (****#M54****).*

*Precizăm că dispoziţiile de derogare menţionate mai sus sunt reproduse în pct. 5.20 din nota 5 de la sfârşitul textului actualizat.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

ART. 113

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

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

Comentariu

ART. 114

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

(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

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

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecţia sănătăţii şi securităţii în muncă a salariaţilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referinţă stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referinţă care în niciun caz să nu depăşească 12 luni.

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

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

Comentariu

ART. 115

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

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 116

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

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

Comentariu

ART. 117

Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţă salariaţilor şi sunt afişate la sediul angajatorului.

Comentariu

ART. 118\*)

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

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

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

(4) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor art. 112 şi 114.

**#CIN**

***\*)*** *Derogări de la prevederile art. 118 au fost acordate prin:*

*- art. 8 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 70/2020 (****#M46****) privind reglementarea unor măsuri, începând cu data de 15 mai 2020, în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, pentru prelungirea unor termene, pentru modificarea şi completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, a Legii educaţiei naţionale nr. 1/2011, precum şi a altor acte normative, cu modificările ulterioare;*

*- art. 21 din Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea şi combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 (****#M47****).*

*Precizăm că dispoziţiile de derogare menţionate mai sus sunt reproduse în pct. 5.16 şi pct. 5.17 din nota 5 de la sfârşitul textului actualizat.*

Comentariu

**#M27**

ART. 119

*(1) Angajatorul are obligaţia de a ţine la locul de muncă definit potrivit art. 16^1 evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidenţierea orelor de începere şi de sfârşit ale programului de lucru, şi de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidenţă, ori de câte ori se solicită acest lucru.*

*(2) Pentru salariaţii mobili şi salariaţii care desfăşoară muncă la domiciliu, angajatorul ţine evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condiţiile stabilite cu salariaţii prin acord scris, în funcţie de activitatea specifică desfăşurată de către aceştia.*

Comentariu

**#B**

SECŢIUNEA a 2-a

**Munca suplimentară**

ART. 120

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară.

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 121

(1) La solicitarea angajatorului salariaţii pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, după caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau 115, după caz, este interzisă, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 122

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

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

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

Comentariu

ART. 123

(1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 124

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

Comentariu

SECŢIUNEA a 3-a

**Munca de noapte**

ART. 125

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

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

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

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

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

(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariaţii de noapte a căror activitate se desfăşoară în condiţii speciale sau deosebite de muncă nu va depăşi 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 şi numai în situaţia în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

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

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

Comentariu

ART. 126

Salariaţii de noapte beneficiază:

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

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

Comentariu

ART. 127

(1) Salariaţii care urmează să desfăşoare muncă de noapte în condiţiile art. 125 alin. (2) sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi, după aceea, periodic.

(2) Condiţiile de efectuare a examenului medical şi periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale şi al ministrului sănătăţii.

(3) Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.

Comentariu

ART. 128

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

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

Comentariu

SECŢIUNEA a 4-a

**Norma de muncă**

ART. 129

Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operaţiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condiţiile unor procese tehnologice şi de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfăşurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Comentariu

ART. 130

Norma de muncă se exprimă, în funcţie de caracteristicile procesului de producţie sau de alte activităţi ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producţie, norme de personal, sferă de atribuţii sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activităţi.

Comentariu

ART. 131

Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariaţi.

Comentariu

ART. 132

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

Comentariu

CAPITOLUL II\*)

**Repausuri periodice**

**#CIN**

***\*)*** *Derogări de la prevederile cap. II au fost acordate prin:*

*- art. 17 din Legea nr. 256/2018 privind unele măsuri necesare pentru implementarea operaţiunilor petroliere de către titularii de acorduri petroliere referitoare la perimetre petroliere offshore (****#M34****).*

*Precizăm că dispoziţiile de derogare menţionate mai sus sunt reproduse în pct. 5.11 din nota 5 de la sfârşitul textului actualizat.*

**#B**

ART. 133

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

Comentariu

Jurisprudenţă

SECŢIUNEA 1

**Pauza de masă şi repausul zilnic**

ART. 134

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

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

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

Comentariu

ART. 135

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

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

Comentariu

ART. 136

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

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

Comentariu

SECŢIUNEA a 2-a

**Repausul săptămânal**

**#M15**

ART. 137

*(1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.*

**#B**

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

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

(4) În situaţii de excepţie zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăşi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă şi cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.

(5) Salariaţii al căror repaus săptămânal se acordă în condiţiile alin. (4) au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 138

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

(2) Salariaţii al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condiţiile alin. (1) au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).

Comentariu

SECŢIUNEA a 3-a

**Sărbătorile legale**

**#M21**

ART. 139\*)

*(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:*

*- 1 şi 2 ianuarie;*

*- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;*

**#M26**

*- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui;*

**#M21**

*- prima şi a doua zi de Paşti;*

*- 1 mai;*

**#M22**

*- 1 iunie;*

**#M21**

*- prima şi a doua zi de Rusalii;*

*- Adormirea Maicii Domnului;*

*- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;*

*- 1 decembrie;*

*- prima şi a doua zi de Crăciun;*

*- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.*

**#B**

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

**#M44**

*(2^1) Pentru salariaţii care aparţin de un cult religios legal, creştin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii se acordă în funcţie de data la care sunt celebrate de acel cult.*

**#M27**

*(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparţinând cultelor religioase legale, altele decât cele creştine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.*

**#M44**

*(3^1) Salariaţii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creştin, de care aparţin, cât şi pentru alt cult creştin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.*

**#M41**

*(4) Până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul din sistemul bugetar, zilele lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă şi/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, prevăzute la alin. (1), precum şi zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate.*

**#CIN**

***\*)*** *Derogări de la prevederile art. 139 au fost acordate prin:*

*- art. 37 din Legea nr. 195/2020 privind statutul personalului feroviar (****#M56****).*

*Precizăm că dispoziţiile de derogare menţionate mai sus sunt reproduse în pct. 5.21 din nota 5 de la sfârşitul textului actualizat.*

Comentariu

**#B**

ART. 140

Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unităţile sanitare şi pentru cele de alimentaţie publică, în scopul asigurării asistenţei sanitare şi, respectiv, al aprovizionării populaţiei cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

Comentariu

ART. 141\*)

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

**#CIN**

***\*)*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 22/2015, s-a admis recursul în interesul legii şi, în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 141 din Legea nr. 53/2003, republicată, raportat la art. 8 din Ordonanţa Guvernului nr. 99/2000, republicată, s-a stabilit că fapta angajatorului de a desfăşura activităţi de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale prevăzute de art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, nu întruneşte elementele constitutive ale contravenţiei prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. g) din această lege, atunci când angajatorul şi-a îndeplinit obligaţiile prevăzute de art. 142 din acelaşi act normativ.*

Comentariu

**#B**

ART. 142

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

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

Comentariu

ART. 143

Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili şi alte zile libere.

Comentariu

CAPITOLUL III

**Concediile**

SECŢIUNEA 1

**Concediul de odihnă anual şi alte concedii ale salariaţilor**

ART. 144

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.

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

Comentariu

ART. 145

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

**#M14**

*(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte în contractul individual de muncă, cu respectarea legii şi a contractelor colective de muncă aplicabile.*

**#B**

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

**#M14**

*(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.*

*(5) În situaţia în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situaţia de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.*

*(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#M14**

ART. 146

*(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.*

*(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.*

*(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.*

Comentariu

**#B**

ART. 147

(1) Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puţin 3 zile lucrătoare.

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariaţi prevăzute la alin. (1) se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil şi va fi de cel puţin 3 zile lucrătoare.

Comentariu

**#M37**

ART. 147^1

*(1) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:*

*a) 1 zi la data efectuării puncţiei ovariene;*

*b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.*

*(2) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) va fi însoţită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condiţiile legii.*

**#B**

ART. 148

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârşitul anului calendaristic pentru anul următor.

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

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

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

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 149

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

Comentariu

ART. 150

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

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

(3) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 151

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

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

Comentariu

ART. 152

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

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

Comentariu

ART. 153

(1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale salariaţii au dreptul la concedii fără plată.

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

Comentariu

SECŢIUNEA a 2-a

**Concediile pentru formare profesională**

ART. 154

(1) Salariaţii au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

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

Comentariu

ART. 155

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

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

Comentariu

ART. 156

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (1).

Comentariu

ART. 157

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

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

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

Comentariu

ART. 158

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

Comentariu

TITLUL IV

**Salarizarea**

CAPITOLUL I

**Dispoziţii generale**

ART. 159

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

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

(3) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

Comentariu

ART. 160

Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 161

Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorilor.

Comentariu

ART. 162

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

(2) Salariul individual se stabileşte prin negocieri individuale între angajator şi salariat.

(3) Sistemul de salarizare a personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale şi bugetele fondurilor speciale se stabileşte prin lege, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative.

Comentariu

ART. 163

(1) Salariul este confidenţial, angajatorul având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii.

(2) În scopul promovării intereselor şi apărării drepturilor salariaţilor, confidenţialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor, în strictă legătură cu interesele acestora şi în relaţia lor directă cu angajatorul.

Comentariu

Jurisprudenţă

CAPITOLUL II

**Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată**

ART. 164\*)

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

**#M33**

*(1^1) Prin hotărâre a Guvernului\*\*) se poate stabili o majorare a salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată prevăzut la alin. (1), diferenţiat pe criteriile nivelului de studii şi al vechimii în muncă.*

*(1^2) Toate drepturile şi obligaţiile stabilite potrivit legii prin raportare la salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată prevăzut la alin. (1).*

**#B**

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

(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară. Aceste dispoziţii se aplică şi în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să îşi desfăşoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepţia grevei.

(4) Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată este adus la cunoştinţa salariaţilor prin grija angajatorului.

**#CIN**

***\*)*** *Derogări de la prevederile art. 164 au fost acordate prin:*

*- art. 71 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investiţiilor publice şi a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea şi completarea unor acte normative şi prorogarea unor termene (****#M35****), cu modificările ulterioare.*

*Precizăm că dispoziţiile de derogare menţionate mai sus sunt reproduse în pct. 5.12 din nota 5 de la sfârşitul textului actualizat.*

***\*\*)*** *A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 935/2019 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

ART. 165

Pentru salariaţii cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilităţi, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe ţară prevăzut de lege.

Comentariu

CAPITOLUL III

**Plata salariului**

ART. 166

(1) Salariul se plăteşte în bani cel puţin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

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

(3) Plata în natură a unei părţi din salariu, în condiţiile stabilite la art. 165, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 167

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

(2) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soţului supravieţuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinţilor acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moştenitori, în condiţiile dreptului comun.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 168

(1) Plata salariului se dovedeşte prin semnarea statelor de plată, precum şi prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plăţii către salariatul îndreptăţit.

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

Comentariu

ART. 169

(1) Nicio reţinere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor şi condiţiilor prevăzute de lege.

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

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

a) obligaţiile de întreţinere, conform Codului familiei\*);

b) contribuţiile şi impozitele datorate către stat;

c) daunele cauzate proprietăţii publice prin fapte ilicite;

d) acoperirea altor datorii.

(4) Reţinerile din salariu cumulate nu pot depăşi în fiecare lună jumătate din salariul net.

**#CIN**

***\*)*** *Codul familiei a fost abrogat. A se vedea Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

ART. 170

Acceptarea fără rezerve a unei părţi din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situaţii nu poate avea semnificaţia unei renunţări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispoziţiilor legale sau contractuale.

Comentariu

ART. 171

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

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

Comentariu

CAPITOLUL IV

**Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale**

ART. 172

Constituirea şi utilizarea fondului de garantare pentru plata creanţelor salariale se vor reglementa prin lege specială.

Comentariu

CAPITOLUL V

**Protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia**

ART. 173

(1) Salariaţii beneficiază de protecţia drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii.

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

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 174

Cedentul şi cesionarul au obligaţia de a informa şi de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor cu privire la implicaţiile juridice, economice şi sociale asupra salariaţilor, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

Comentariu

TITLUL V

**Sănătatea şi securitatea în muncă**

CAPITOLUL I

**Reguli generale**

ART. 175

(1) Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.

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

(3) Obligaţiile salariaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu pot aduce atingere responsabilităţii angajatorului.

(4) Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

Comentariu

ART. 176

(1) Dispoziţiile prezentului titlu se completează cu dispoziţiile legii speciale, ale contractelor colective de muncă aplicabile, precum şi cu normele şi normativele de protecţie a muncii.

(2) Normele şi normativele de protecţie a muncii pot stabili:

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

b) măsuri de protecţie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activităţi;

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

d) dispoziţii referitoare la organizarea şi funcţionarea unor organisme speciale de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă.

Comentariu

ART. 177

(1) În cadrul propriilor responsabilităţi angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;

i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 178

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.

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

(3) În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, precum şi cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Comentariu

ART. 179

Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

Comentariu

ART. 180

(1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.

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

(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

Comentariu

ART. 181

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

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

Comentariu

ART. 182

(1) Pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă instituţia abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanţelor şi preparatelor periculoase pentru salariaţi.

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

Comentariu

CAPITOLUL II

**Comitetul de securitate şi sănătate în muncă**

ART. 183

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

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

Comentariu

ART. 184

(1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.

(2) În cazul în care condiţiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înfiinţarea acestor comitete şi pentru angajatorii la care sunt încadraţi mai puţin de 50 de salariaţi.

(3) În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă. Numărul acestora se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

(5) În situaţia în care nu se impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecţia muncii numit de angajator.

Comentariu

ART. 185

Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului.

Comentariu

CAPITOLUL III

**Protecţia salariaţilor prin servicii medicale**

ART. 186

Angajatorii au obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

Comentariu

ART. 187

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

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

Comentariu

ART. 188

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

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

Comentariu

ART. 189

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

a) prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale;

b) supravegherea efectivă a condiţiilor de igienă şi sănătate în muncă;

c) asigurarea controlului medical al salariaţilor atât la angajarea în muncă, cât şi pe durata executării contractului individual de muncă.

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

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

Comentariu

ART. 190

(1) Medicul de medicină a muncii stabileşte în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătăţirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătăţii în muncă pentru fiecare angajator.

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

Comentariu

ART. 191

Prin lege specială vor fi reglementate atribuţiile specifice, modul de organizare a activităţii, organismele de control, precum şi statutul profesional specific al medicilor de medicină a muncii.

Comentariu

TITLUL VI

**Formarea profesională**

CAPITOLUL I

**Dispoziţii generale**

ART. 192

(1) Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale.

Comentariu

ART. 193

Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară ori din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;

f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

Comentariu

ART. 194

(1) Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:

a) cel puţin o dată la 2 ani, dacă au cel puţin 21 de salariaţi;

b) cel puţin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariaţi.

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

Comentariu

ART. 195

(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariaţi elaborează anual şi aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor.

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

(3) Salariaţii au dreptul să fie informaţi cu privire la conţinutul planului de formare profesională.

Comentariu

ART. 196

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

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

Comentariu

ART. 197

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

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

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 198

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

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

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

(4) Obligaţia prevăzută la alin. (3) revine şi salariaţilor care au fost concediaţi în perioada stabilită prin actul adiţional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracţiune în legătură cu munca lor, precum şi în cazul în care instanţa penală a pronunţat interdicţia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 199

(1) În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.

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

Comentariu

ART. 200

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

Comentariu

CAPITOLUL II

**Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator**

ART. 201

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

Comentariu

ART. 202

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

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

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

Comentariu

ART. 203

(1) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizaţi în acest sens de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale şi de Ministerul Educaţiei, Cercetării, Tineretului şi Sportului.

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

Comentariu

ART. 204

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

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

Comentariu

ART. 205

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

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

Comentariu

ART. 206

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

(2) Formatorul este numit de angajator dintre salariaţii calificaţi, cu o experienţă profesională de cel puţin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

(3) Un formator poate asigura formarea, în acelaşi timp, pentru cel mult 3 salariaţi.

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

Comentariu

ART. 207

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

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

Comentariu

CAPITOLUL III

**Contractul de ucenicie la locul de muncă**

ART. 208

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

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

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

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

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

Comentariu

ART. 209

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

(2) Ucenicul beneficiază de dispoziţiile aplicabile celorlalţi salariaţi, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.

Comentariu

ART. 210

Organizarea, desfăşurarea şi controlul activităţii de ucenicie se reglementează prin lege specială.

Comentariu

TITLUL VII

**Dialogul social**

CAPITOLUL I

**Dispoziţii generale**

ART. 211

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

Comentariu

ART. 212

(1) Consiliul Economic şi Social este instituţie publică de interes naţional, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel naţional.

(2) Organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic şi Social se stabilesc prin lege specială.

Comentariu

ART. 213

În cadrul ministerelor şi prefecturilor funcţionează, în condiţiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administraţia publică, sindicate şi patronat.

Comentariu

CAPITOLUL II

**Sindicatele**

ART. 214

(1) Sindicatele, federaţiile şi confederaţiile sindicale, denumite în continuare organizaţii sindicale, sunt constituite de către salariaţi pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice şi sociale, precum şi al apărării drepturilor individuale şi colective ale acestora prevăzute în contractele colective şi individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu, precum şi în legislaţia naţională, în pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte.

(2) Constituirea, organizarea şi funcţionarea sindicatelor se reglementează prin lege.

Comentariu

ART. 215

Sindicatele participă prin reprezentanţii proprii, în condiţiile legii, la negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autorităţile publice şi cu patronatele, precum şi în structurile specifice dialogului social.

Comentariu

ART. 216

Sindicatele se pot asocia în mod liber, în condiţiile legii, în federaţii, confederaţii sau uniuni teritoriale.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 217

Exerciţiul dreptului sindical al salariaţilor este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor şi libertăţilor garantate prin Constituţie şi în conformitate cu dispoziţiile prezentului cod şi ale legilor speciale.

Comentariu

ART. 218

(1) Este interzisă orice intervenţie a autorităţilor publice de natură a limita drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legală.

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

Comentariu

ART. 219

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

Comentariu

ART. 220

(1) Reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţii din unitate.

(3) Alte măsuri de protecţie a celor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale şi în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Comentariu

CAPITOLUL III

**Reprezentanţii salariaţilor**

ART. 221

(1) La angajatorii la care sunt încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi la care nu sunt constituite organizaţii sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaţilor pot fi promovate şi apărate de reprezentanţii lor, aleşi şi mandataţi special în acest scop.

(2) Reprezentanţii salariaţilor sunt aleşi în cadrul adunării generale a salariaţilor, cu votul a cel puţin jumătate din numărul total al salariaţilor.

(3) Reprezentanţii salariaţilor nu pot să desfăşoare activităţi ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

Comentariu

ART. 222

(1) Pot fi aleşi ca reprezentanţi ai salariaţilor salariaţii care au capacitate deplină de exerciţiu.

(2) Numărul de reprezentanţi aleşi ai salariaţilor se stabileşte de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariaţi ai acestuia.

(3) Durata mandatului reprezentanţilor salariaţilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

Comentariu

ART. 223

Reprezentanţii salariaţilor au următoarele atribuţii principale:

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaţilor, în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă şi cu regulamentul intern;

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

c) să promoveze interesele salariaţilor referitoare la salariu, condiţii de muncă, timp de muncă şi timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum şi orice alte interese profesionale, economice şi sociale legate de relaţiile de muncă;

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

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

Comentariu

ART. 224

Atribuţiile reprezentanţilor salariaţilor, modul de îndeplinire a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaţilor, în condiţiile legii.

Comentariu

ART. 225

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

Comentariu

ART. 226

Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanţii salariaţilor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţi.

Comentariu

CAPITOLUL IV

**Patronatul**

ART. 227

(1) Patronatele, denumite şi organizaţii de angajatori, constituite în condiţiile legii, sunt organizaţii ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înfiinţate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

(2) Angajatorii se pot asocia în federaţii şi/sau confederaţii ori alte structuri asociative, conform legii.

Comentariu

ART. 228

Constituirea, organizarea şi funcţionarea patronatelor, precum şi exercitarea drepturilor şi obligaţiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.

Comentariu

TITLUL VIII

**Contractele colective de muncă**

ART. 229

(1) Contractul colectiv de muncă este convenţia încheiată în formă scrisă între angajator sau organizaţia patronală, de o parte, şi salariaţi, reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepţia cazului în care angajatorul are încadraţi mai puţin de 21 de salariaţi.

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

(4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispoziţiilor legale, constituie legea părţilor.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 230

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

Comentariu

TITLUL IX

**Conflictele de muncă**

CAPITOLUL I

**Dispoziţii generale**

ART. 231

Prin conflicte de muncă se înţelege conflictele dintre salariaţi şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă.

Comentariu

**#M57**

ART. 231^1

*(1) Accesul neîngrădit la justiţie este garantat de lege. În cazul unui conflict individual de muncă, părţile vor acţiona cu bună-credinţă şi vor încerca soluţionarea amiabilă a acestuia.*

*(2) În vederea promovării soluţionării amiabile şi cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, prin derogare de la prevederile art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părţile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluţionează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.*

*(3) Prin conciliere, în sensul prezentei legi, se înţelege modalitatea de soluţionare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislaţia muncii, în condiţii de neutralitate, imparţialitate, confidenţialitate şi având liberul consimţământ al părţilor.*

*(4) Consultantul extern specializat în legislaţia muncii prevăzut la alin. (3), denumit în continuare consultant extern, poate fi un avocat, un expert în legislaţia muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislaţia muncii, care, prin rolul său activ, va stărui ca părţile să acţioneze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaţilor recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă. Onorariul consultantului extern va fi suportat de către părţi conform înţelegerii acestora.*

*(5) Părţile au dreptul să îşi aleagă în mod liber consultantul extern.*

*(6) Oricare dintre părţi se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă. Acesta va transmite celeilalte părţi invitaţia scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă.*

*(7) Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăşi 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitaţiei prevăzute la alin. (6). Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.*

*(8) În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluţie, consultantul extern va redacta un acord care va conţine înţelegerea părţilor şi modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de către părţi şi de către consultantul extern şi va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.*

*(9) Procedura concilierii se închide prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părţi şi de către consultantul extern, în următoarele situaţii:*

*a) prin încheierea unei înţelegeri între părţi în urma soluţionării conflictului;*

*b) prin constatarea de către consultantul extern a eşuării concilierii;*

*c) prin neprezentarea uneia dintre părţi la data stabilită în invitaţia prevăzută la alin. (7).*

*(10) În cazul în care părţile au încheiat numai o înţelegere parţială, precum şi în cazurile prevăzute la alin. (9) lit. b) şi c), orice parte se poate adresa instanţei competente cu respectarea prevederilor art. 208 şi 210 din Legea nr. 62/2011, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, în vederea soluţionării în totalitate a conflictului individual de muncă.*

**#B**

ART. 232

Procedura de soluţionare a conflictelor de muncă se stabileşte prin lege specială.

Comentariu

CAPITOLUL II

**Greva**

ART. 233

Salariaţii au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice şi sociale.

Comentariu

ART. 234

(1) Greva reprezintă încetarea voluntară şi colectivă a lucrului de către salariaţi.

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

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

Comentariu

ART. 235

Participarea la grevă, precum şi organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor salariaţilor şi nu pot avea drept consecinţă sancţionarea disciplinară a salariaţilor grevişti sau a organizatorilor grevei.

Comentariu

ART. 236

Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanşarea şi desfăşurarea grevei, procedurile prealabile declanşării grevei, suspendarea şi încetarea grevei, precum şi orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.

Comentariu

TITLUL X

**Inspecţia Muncii**

ART. 237

Aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă este supusă controlului Inspecţiei Muncii, ca organism specializat al administraţiei publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

Comentariu

ART. 238

Inspecţia Muncii are în subordine inspectoratele teritoriale de muncă, organizate în fiecare judeţ şi în municipiul Bucureşti.

Comentariu

ART. 239

Înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii sunt reglementate prin lege specială.

Comentariu

ART. 240

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

Comentariu

TITLUL XI

**Răspunderea juridică**

CAPITOLUL I

**Regulamentul intern**

ART. 241

Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz.

Comentariu

ART. 242

Regulamentul intern cuprinde cel puţin următoarele categorii de dispoziţii:

a) reguli privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă în cadrul unităţii;

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii;

c) drepturile şi obligaţiile angajatorului şi ale salariaţilor;

**#M57**

*d) procedura de soluţionare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamaţiilor individuale ale salariaţilor;*

**#B**

e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile;

g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalităţile de aplicare a altor dispoziţii legale sau contractuale specifice;

i) criteriile şi procedurile de evaluare profesională a salariaţilor.

Comentariu

ART. 243

(1) Regulamentul intern se aduce la cunoştinţa salariaţilor prin grija angajatorului şi îşi produce efectele faţă de salariaţi din momentul încunoştinţării acestora.

(2) Obligaţia de informare a salariaţilor cu privire la conţinutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.

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

(4) Regulamentul intern se afişează la sediul angajatorului.

Comentariu

ART. 244

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

Comentariu

ART. 245

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

(2) Controlul legalităţii dispoziţiilor cuprinse în regulamentul intern este de competenţa instanţelor judecătoreşti, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluţionare a sesizării formulate potrivit alin. (1).

Comentariu

ART. 246

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

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

Comentariu

CAPITOLUL II

**Răspunderea disciplinară**

ART. 247

(1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor săi ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 248

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

a) avertismentul scris;

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

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

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

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

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

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 249

(1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancţiune.

Comentariu

ART. 250

Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;

b) gradul de vinovăţie a salariatului;

c) consecinţele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 251

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

**#M57**

*(1^1) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislaţia muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens.*

*(2) În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către persoana desemnată, de către preşedintele comisiei sau de către consultantul extern, împuterniciţi potrivit alin. (1^1), precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii.*

**#B**

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

**#M57**

*(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere comisiei sau persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislaţia muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

ART. 252

(1) Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.

(2) Sub sancţiunea nulităţii absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condiţiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

f) instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

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

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

(5) Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării\*).

**#CIN**

***\*)*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 11/2013, s-a admis recursul în interesul legii şi, în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 252 alin. (5) raportat la art. 250 din Codul muncii, s-a stabilit că instanţa competentă să soluţioneze contestaţia salariatului împotriva sancţiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greşit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancţiune disciplinară.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

CAPITOLUL III

**Răspunderea patrimonială**

ART. 253

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

(2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanţelor judecătoreşti competente.

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea îşi va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condiţiile art. 254 şi următoarele.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 254\*)

(1) Salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.

(2) Salariaţii nu răspund de pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

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

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

**#CIN**

***\*)*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 19/2019, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept şi, în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) şi art. 254 alin. (3) şi (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, s-a stabilit că stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adiţional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina şi în legătură cu munca sa, este interzisă şi este sancţionată cu nulitatea clauzei astfel negociate.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

ART. 255

(1) Când paguba a fost produsă de mai mulţi salariaţi, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabileşte în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabileşte proporţional cu salariul său net de la data constatării pagubei şi, atunci când este cazul, şi în funcţie de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 256

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

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 257

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

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 258

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

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

Comentariu

ART. 259

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

Comentariu

Jurisprudenţă

CAPITOLUL IV

**Răspunderea contravenţională**

ART. 260

(1) Constituie contravenţie şi se sancţionează astfel următoarele fapte:

a) nerespectarea dispoziţiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe ţară, 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 ameninţări ori prin violenţe, a unui salariat sau a unui grup de salariaţi să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispoziţiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;

**#M27**

*e) primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără încheierea unui contract individual de muncă\*), potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei;*

*e^1) primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei;*

*e^2) primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariaţi în perioada în care acesta/aceştia are/au contractul individual de muncă suspendat, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei;*

*e^3) primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariaţi în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parţial, cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei;*

**#B**

f) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;

g) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 şi 142\*\*), cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

h) încălcarea obligaţiei prevăzute la art. 140, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;

**#M50**

*i) nerespectarea dispoziţiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei pentru fiecare persoană identificată ca prestând muncă suplimentară;*

**#B**

j) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

k) neacordarea indemnizaţiei prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul îşi întrerupe temporar activitatea cu menţinerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;

l) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

m) încălcarea de către angajator a obligaţiei prevăzute la art. 27 şi 119, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

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

o) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligaţiei prevăzute la art. 102, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 100.000 lei;

p) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei;

**#M24**

*q) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (4), cu amendă de 10.000 lei;*

**#M53**

*r) nerespectarea dispoziţiilor art. 5 alin. (2) - (9) şi ale art. 59 lit. a), cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei.*

**#M27**

*(1^1) Prin derogare de la prevederile art. 28 alin. (1) din Ordonanţa Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare, contravenientul poate achita, în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din amenda aplicată potrivit alin. (1) lit. e) - e^3), inspectorul de muncă făcând menţiune despre această posibilitate în procesul-verbal.*

**#B**

(2) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

(3) Contravenţiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispoziţiile legislaţiei în vigoare.

**#M27**

*(4) În cazul constatării săvârşirii uneia dintre faptele prevăzute la alin. (1) lit. e) - e^2), inspectorul de muncă dispune măsura sistării activităţii locului de muncă organizat, supus controlului, în condiţiile stabilite în procedura de sistare elaborată de Inspecţia Muncii şi aprobată prin ordin al ministrului muncii şi justiţiei sociale, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, după consultarea prealabilă a confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional.*

*(5) Angajatorul poate relua activitatea numai după achitarea amenzii contravenţionale, în condiţiile legii, şi numai după ce a remediat deficienţele care au condus la sistarea activităţii prin încheierea contractului individual de muncă, transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor sau, după caz, încetarea suspendării contractului individual de muncă şi prezentarea documentelor care dovedesc plata contribuţiilor sociale şi a impozitului pe venit aferente veniturilor salariale care se cuvin lucrătorului pentru perioada în care a prestat activitate nedeclarată.*

*(6) Reluarea activităţii cu încălcarea dispoziţiilor alin. (5) constituie infracţiune şi se sancţionează cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.*

**#CIN**

***\*)*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 20/2016, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept şi s-a stabilit că în sintagma "fără încheierea unui contract individual de muncă" prevăzută de dispoziţiile art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii se include şi situaţia contractului individual de muncă suspendat.*

***\*\*)*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 22/2015, s-a admis recursul în interesul legii şi, în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 141 din Legea nr. 53/2003, republicată, raportat la art. 8 din Ordonanţa Guvernului nr. 99/2000, republicată, s-a stabilit că fapta angajatorului de a desfăşura activităţi de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale prevăzute de art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, nu întruneşte elementele constitutive ale contravenţiei prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. g) din această lege, atunci când angajatorul şi-a îndeplinit obligaţiile prevăzute de art. 142 din acelaşi act normativ.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

CAPITOLUL V

**Răspunderea penală**

**#M4**

*ART. 261 \*\*\* Abrogat*

*Comentariu*

*ART. 262 \*\*\* Abrogat*

*ART. 263 \*\*\* Abrogat*

**#M4**

ART. 264

*(1) Constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabileşte pentru salariaţii încadraţi în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe ţară garantat în plată, prevăzut de lege.*

*(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancţionează şi infracţiunea constând în refuzul nejustificat al unei persoane de a prezenta organelor competente documentele legale, în scopul împiedicării verificărilor privitoare la aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă, în termen de cel mult 15 zile de la primirea celei de-a doua solicitări.*

*(3) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancţionează şi infracţiunea constând în împiedicarea sub orice formă a organelor competente de a intra, în condiţiile prevăzute de lege, în sedii, incinte, spaţii, terenuri sau mijloace de transport pe care angajatorul le foloseşte în realizarea activităţii lui profesionale, pentru a efectua verificări privitoare la aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă.*

**#M24**

*(4) \*\*\* Abrogat*

Comentariu

**#M4**

ART. 265

*(1) Încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condiţiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activităţi cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.*

**#M24**

*(2) Primirea la muncă a unei persoane aflate în situaţie de şedere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane, constituie infracţiune şi se sancţionează cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.*

**#M4**

*(3) Dacă munca prestată de persoanele prevăzute la alin. (2) sau la art. 264 alin. (4) este de natură să le pună în pericol viaţa, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.*

*(4) În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la alin. (2) şi (3) şi la art. 264 alin. (4), instanţa de judecată poate dispune şi aplicarea uneia sau mai multora dintre următoarele pedepse complementare:*

*a) pierderea totală sau parţială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestaţii, ajutoare ori subvenţii publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autorităţile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;*

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

*c) recuperarea integrală sau parţială a prestaţiilor, ajutoarelor ori subvenţiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autorităţile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracţiunii;*

*d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori a punctelor de lucru în care s-a comis infracţiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licenţe de desfăşurare a activităţii profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.*

*(5) În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la alin. (2) şi (3) şi la art. 264 alin. (4), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:*

*a) orice remuneraţie restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remuneraţiei se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepţia cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;*

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

*c) cheltuielile determinate de transferul plăţilor restante în ţara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condiţiile legii.*

*(6) În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la alin. (2) şi (3) şi la art. 264 alin. (4) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât şi orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoştinţă de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflaţi în situaţie de şedere ilegală, pot fi obligaţi de către instanţă, 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) şi c).*

Comentariu

**#B**

TITLUL XII

**Jurisdicţia muncii**

CAPITOLUL I

**Dispoziţii generale**

ART. 266

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 267

Pot fi părţi în conflictele de muncă:

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

b) angajatorii - persoane fizice şi/sau persoane juridice -, agenţii de muncă temporară, utilizatorii, precum şi orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfăşurată în condiţiile prezentului cod;

c) sindicatele şi patronatele;

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 268\*)

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

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

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

c) în termen de 3 ani de la data naşterii dreptului la acţiune, în situaţia în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum şi în cazul răspunderii patrimoniale a salariaţilor faţă de angajator;

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

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

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

**#CIN**

***\*) 1.*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 13/2016, s-au admis sesizările privind dezlegarea unor chestiuni de drept şi, în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 35 din Codul de procedură civilă, art. 111 din Codul de procedură civilă din 1865, art. 2.502 din Codul civil, respectiv art. 268 alin. (2) din Codul muncii, s-a stabilit că acţiunile în constatarea dreptului la încadrarea în grupe de muncă conform dispoziţiilor Ordinului nr. 50/1990 intră în categoria acţiunilor în constatare de drept comun şi sunt imprescriptibile.*

***2.*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 19/2019, s-a admis recursul în interesul legii şi, în interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 268 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, raportat la art. 8 şi 12 din Decretul nr. 167/1958, republicat, şi a dispoziţiilor art. 211 lit. c) din Legea nr. 62/2011, republicată, respectiv a art. 2.526 din Codul civil, s-a stabilit că actul de control efectuat de Curtea de Conturi sau de un alt organ cu atribuţii de control, prin care s-a stabilit în sarcina angajatorului obligaţia de a acţiona pentru recuperarea unui prejudiciu produs de un salariat ori rezultat în urma plăţii către acesta a unei sume de bani necuvenite, nu marchează începutul termenului de prescripţie extinctivă a acţiunii pentru angajarea răspunderii patrimoniale a salariatului.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

CAPITOLUL II

**Competenţa materială şi teritorială**

**#M7**

ART. 269

*(1) Judecarea conflictelor de muncă este de competenţa instanţelor judecătoreşti, stabilite potrivit legii.*

**#B**

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanţei competente în a cărei circumscripţie reclamantul îşi are domiciliul sau reşedinţa ori, după caz, sediul.

**#M1**

*(3) Dacă sunt îndeplinite condiţiile prevăzute de Codul de procedură civilă pentru coparticiparea procesuală activă, cererea poate fi formulată la instanţa competentă pentru oricare dintre reclamanţi.*

Comentariu

Jurisprudenţă

**#B**

CAPITOLUL III

**Reguli speciale de procedură**

ART. 270

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

Comentariu

ART. 271

(1) Cererile referitoare la soluţionarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgenţă.

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

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

Comentariu

ART. 272

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 273

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

Comentariu

ART. 274

Hotărârile pronunţate în fond sunt definitive şi executorii de drept.

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 275

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

Comentariu

TITLUL XIII

**Dispoziţii tranzitorii şi finale**

ART. 276

Potrivit obligaţiilor internaţionale asumate de România, legislaţia muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convenţiile şi recomandările Organizaţiei Internaţionale a Muncii, cu normele dreptului internaţional al muncii.

Comentariu

ART. 277

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

**#M29**

*(2) Prezenta lege transpune prevederile art. 4 din Directiva Parlamentului European şi a Consiliului 2015/1794/UE de modificare a directivelor 2008/94/CE, 2009/38/CE şi 2002/14/CE ale Parlamentului European şi ale Consiliului, a directivelor 98/59/CE şi 2001/23/CE ale Consiliului, în ceea ce priveşte navigatorii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 263 din 8 octombrie 2015, precum şi art. 16 lit. b), art. 18 şi 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi 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, şi art. 3, 4 şi 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European şi 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.*

Comentariu

**#B**

ART. 278\*)

(1) Dispoziţiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziţii cuprinse în legislaţia muncii şi, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispoziţiile legislaţiei civile.

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

**#CIN**

***\*) 1.*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 18/2016, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept şi, în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 278 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, s-a stabilit că dispoziţiile art. 1.324, 1.325 şi 1.326 din Codul civil pot fi aplicate în întregirea dispoziţiilor Codului muncii, fiind compatibile cu specificul raporturilor de muncă.*

***2.*** *Prin Decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 34/2016, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept şi, în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 77 din Codul muncii, cu referire la dispoziţiile art. 278 alin. (1) din Codul muncii şi la dispoziţiile art. 1.326 din Codul civil, s-a stabilit că decizia de concediere individuală emisă potrivit dispoziţiilor art. 76 din Codul muncii se poate comunica prin poşta electronică, aceasta reprezentând o modalitate de comunicare aptă din punct de vedere procesual să declanşeze curgerea termenului de contestare jurisdicţională a deciziei, potrivit dispoziţiilor art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011 raportat la dispoziţiile art. 216 din acelaşi act normativ, cu referire la dispoziţiile art. 184 alin. (1) din Codul de procedură civilă, în condiţiile în care salariatul a comunicat angajatorului aceste date de contact şi există o uzanţă a acestei forme de comunicare între părţi.*

*De asemenea, s-a stabilit că decizia astfel comunicată prin poşta electronică, în format PDF accesibil electronic, trebuie să respecte doar cerinţele formale impuse de dispoziţiile art. 76 din Codul muncii, nu şi pe cele impuse de Legea nr. 455/2001, referitor la înscrisul în formă electronică.*

Comentariu

**#B**

ART. 279

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

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

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

(4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce deţin carnetele de muncă ale salariaţilor le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condiţiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale.

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

Comentariu

Jurisprudenţă

ART. 280

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

Comentariu

ART. 281

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

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

- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. 10/1972, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificările şi completările ulterioare;

- Legea nr. 1/1970 - Legea organizării şi disciplinei muncii în unităţile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările şi completările ulterioare;

- Decretul nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obştesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;

- Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariaţilor în funcţie de competenţă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;

- Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcţii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;

- Legea salarizării nr. 14/1991, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificările şi completările ulterioare;

- Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;

- Legea nr. 68/1993 privind garantarea în plată a salariului minim, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;

- Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificările şi completările ulterioare;

- art. 34 şi 35 din Legea nr. 130/1996\*) privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998.

(3) Pe data de 1 ianuarie 2011 se abrogă dispoziţiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.

**#CIN**

***\*)*** *Legea nr. 130/1996, republicată, a fost abrogată prin Legea nr. 62/2011.*

Comentariu

**#B**

NOTĂ:

Reproducem mai jos prevederile art. II, III şi IV din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, care nu sunt încorporate în forma republicată a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii şi care se aplică, în continuare, ca dispoziţii proprii ale actului modificator:

"ART. II

(1) Contractele colective de muncă şi actele adiţionale încheiate în intervalul de la data intrării în vigoare a prezentei legi şi până la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durată de valabilitate care să depăşească 31 decembrie 2011. După această dată, contractele colective de muncă şi actele adiţionale se vor încheia pe durate stabilite prin legea specială.

(2) Contractele colective de muncă în aplicare la data intrării în vigoare a prezentei legi îşi produc efectele până la data expirării termenului pentru care au fost încheiate."

"ART. III

La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

- art. 23 alin. (1) din Legea nr. 130/1996\*) privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, cu modificările şi completările ulterioare;

- art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările şi completările ulterioare."

**#CIN**

***\*)*** *Legea nr. 130/1996, republicată, a fost abrogată prin Legea nr. 62/2011.*

**#B**

"ART. IV

Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I."

**#CIN**

***NOTE:***

***1.*** *Reproducem mai jos prevederile art. XI din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020 (****#M42****), cu modificările ulterioare.*

**#M42**

*"ART. XI\*)*

*(1) Pe perioada stării de urgenţă instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgenţă pe teritoriul României, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din iniţiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizaţiile de care beneficiază salariaţii se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat şi se suportă din bugetul asigurărilor pentru şomaj, dar nu mai mult de 75% din câştigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020.*

**#M43**

*(2) De prevederile alin. (1) beneficiază salariaţii angajatorilor care reduc sau întrerup temporar activitatea total sau parţial ca urmare a efectelor epidemiei coronavirusului SARS-CoV-2, pe perioada stării de urgenţă decretate, conform unei declaraţii pe propria răspundere a angajatorului.*

*(3) \*\*\* Abrogat*

**#M48**

*(3^1) Pe perioada stării de urgenţă instituite prin decret, potrivit art. 93 alin. (1) din Constituţia României, republicată, beneficiarilor dispoziţiilor prezentului articol prevăzuţi la alin. (1) care nu respectă dispoziţiile normative în vigoare privind carantina, izolarea sau autoizolarea la domiciliu le încetează dreptul la indemnizaţie la data constatării de către autoritatea competentă a încălcării obligaţiei de carantină, izolare sau autoizolare la domiciliu.*

**#M42**

*(4) Indemnizaţia prevăzută la alin. (1) este supusă impozitării şi plăţii contribuţiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare.*

*(5) În cazul indemnizaţiei prevăzute la alin. (1), calculul, reţinerea şi plata impozitului pe venit, a contribuţiei de asigurări sociale de stat şi a contribuţiei de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizaţiile încasate din bugetul asigurărilor pentru şomaj.*

*(6) Pentru calculul impozitului pe venit prevăzut la alin. (5) se aplică prevederile art. 78 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare. Declararea impozitului pe venit, a contribuţiei de asigurări sociale de stat şi a contribuţiei de asigurări sociale de sănătate se realizează de angajator prin depunerea declaraţiei prevăzute la art. 147 alin. (1) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare.*

*(7) Termenul de plată şi declarare a obligaţiilor fiscale prevăzute conform alin. (5) este data de 25, inclusiv, a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de şomaj.*

*(8) Pentru indemnizaţia prevăzută la alin. (1) nu se datorează contribuţie asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220^5 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare.*

**#M43**

*(9) În situaţia în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă din care cel puţin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de urgenţă, acesta nu beneficiază de indemnizaţia prevăzută la alin. (1).*

*(10) În situaţia în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă şi toate sunt suspendate ca urmare a instituirii stării de urgenţă, acesta beneficiază de indemnizaţia prevăzută la alin. (1) aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.*

*(11) În situaţia în care bugetul angajatorului destinat plăţii cheltuielilor de personal permite, indemnizaţia prevăzută la alin. (1) poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferenţa de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu prevederile art. 53 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.*

*(12) Perioada prevăzută la alin. (1), pentru care salariaţii ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate şi angajatorii acestor salariaţi nu datorează contribuţia asigurătorie pentru muncă conform prevederilor art. 220^5 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare, constituie stagiu de cotizare fără plata contribuţiei în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările şi completările ulterioare. Pentru stabilirea şi calculul indemnizaţiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005, cu modificările şi completările ulterioare, se utilizează salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1).*

*(13) În situaţia în care stagiul de cotizare realizat potrivit alin. (12) este corespunzător unei fracţiuni de lună, se utilizează salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracţiunii de lună."*

**#CIN**

***\*) 1.1.*** *Conform art. 1 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 70/2020 (****#M46****), cu modificările ulterioare, acordarea indemnizaţiilor prevăzute la art. XI din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020 (****#M42****), pentru toate domeniile de activitate în care se menţin restricţii în condiţiile Legii nr. 55/2020 (****#M47****), se prelungeşte şi după data de 31 mai 2020, până la ridicarea acestor restricţii.*

*Conform art. 1 alin. (2) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 70/2020 (****#M46****), indemnizaţiile acordate potrivit art. 1 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 70/2020 (****#M46****) nu sunt supuse executării silite prin poprire pe durata acordării lor, indiferent de bugetul din care se suportă.*

***1.2.*** *Conform art. 24 din Legea nr. 55/2020 (****#M47****), prevederile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020 (****#M42****), inclusiv ale actelor normative care o modifică şi/sau o completează ori care cuprind dispoziţii care privesc aplicarea prevederilor sale, se aplică în continuare, fără întrerupere, de la data încetării stării de urgenţă instituite prin decret, potrivit art. 93 alin. (1) din Constituţia României, republicată, pentru toate domeniile de activitate în care se menţin restricţii, până la ridicarea acestora, dar nu mai târziu de data de 31 decembrie 2020.*

*Ulterior publicării Legii nr. 55/2020 (****#M47****), prin art. I pct. 10 din Legea nr. 59/2020 (****#M48****) s-a introdus art. XIX în Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020 (****#M42****). Art. XIX din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020 (****#M42****) conţine prevederi identice cu cele ale art. 24 din Legea nr. 55/2020 (****#M47****).*

*Conform articolului unic alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 120/2020 (****#M52****), prin derogare de la prevederile art. 24 din Legea nr. 55/2020 (****#M47****), salariaţii angajatorilor a căror activitate a fost suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice efectuate de direcţiile de sănătate publică judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti beneficiază de acordarea indemnizaţiei prevăzute la art. XI din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020 (****#M42****).*

*A se vedea şi articolul unic alin. (2) - (5) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 120/2020 (****#M52****), articol reprodus în nota 4 de la sfârşitul textului actualizat.*

***1.3.*** *Conform art. I alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 92/2020 (****#M49****), începând cu data de 1 iunie 2020, angajatorii ai căror angajaţi au beneficiat de prevederile art. XI alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020 (****#M42****), precum şi angajatorii ai căror angajaţi au avut contractele individuale de muncă suspendate în conformitate cu prevederile art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003, republicată, şi nu au beneficiat de prevederile art. XI din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020 (****#M42****) în perioada stării de urgenţă sau alertă, beneficiază, pentru o perioadă de trei luni, de decontarea unei părţi din salariu, suportată din bugetul asigurărilor pentru şomaj, reprezentând 41,5% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 41,5% din câştigul salarial mediu brut prevăzut de Legea nr. 6/2020.*

***1.4.*** *A se vedea şi:*

*- art. 9 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 43/2020;*

*- art. II din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 48/2020;*

*- art. IV din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 53/2020;*

*- art. 2 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 70/2020 (****#M46****), articol reprodus în nota 2 de la sfârşitul textului actualizat;*

*- art. I alin. (2) - (6), precum şi art. II, art. IV şi art. V din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 92/2020 (****#M49****), articole reproduse în nota 3 de la sfârşitul textului actualizat.*

**#CIN**

***2.*** *Reproducem mai jos prevederile art. 2 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 70/2020 (****#M46****).*

**#M46**

*"ART. 2*

*(1) Prin excepţie de la prevederile art. 34 alin. (1^1) lit. a) şi ale art. 35 alin. (1) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj, cu modificările şi completările ulterioare, perioada de suspendare a raporturilor de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pe perioada stării de urgenţă şi a stării de alertă instituite potrivit legii, se ia în calcul la stabilirea stagiului de cotizare de minimum 12 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei înregistrării cererii pentru indemnizaţia de şomaj.*

*(2) Perioada stării de urgenţă şi perioada stării de alertă în care contractele individuale de muncă sunt suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pentru care angajatorii nu datorează contribuţia asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220^5 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare, constituie stagiu asimilat în sistemul asigurărilor pentru şomaj.*

*(3) Pentru stabilirea şi calculul indemnizaţiei de şomaj prevăzute de Legea nr. 76/2002, cu modificările şi completările ulterioare, se utilizează indemnizaţia prevăzută la art. XI alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020, cu modificările şi completările ulterioare."*

**#CIN**

***3.*** *Reproducem mai jos prevederile art. I, art. II, art. IV, art. V şi art. VIII din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 92/2020 (****#M49****).*

**#M49**

*"ART. I\*)*

*(1) Începând cu data de 1 iunie 2020, angajatorii ai căror angajaţi au beneficiat de prevederile art. XI alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea şi completarea unor acte normative, precum şi pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecţiei sociale în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 59/2020, cu completările ulterioare, precum şi angajatorii ai căror angajaţi au avut contractele individuale de muncă suspendate în conformitate cu prevederile art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi nu au beneficiat de prevederile art. XI din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 59/2020, cu completările ulterioare, în perioada stării de urgenţă sau alertă, beneficiază, pentru o perioadă de trei luni, de decontarea unei părţi din salariu, suportată din bugetul asigurărilor pentru şomaj, reprezentând 41,5% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 41,5% din câştigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020, cu modificările ulterioare.*

*(2) Angajatorii prevăzuţi la alin. (1) au obligaţia menţinerii raporturilor de muncă până la data de 31 decembrie 2020, cu excepţia lucrătorilor sezonieri.*

*(3) Prevederile alin. (1) se aplică numai persoanelor care au avut o durată a suspendării a contractului individual de muncă de minimum 15 zile în perioada stării de urgenţă sau de alertă şi au beneficiat fie de indemnizaţiile prevăzute de art. XI şi XV din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 59/2020, cu completările ulterioare, fie de prevederile art. 53 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.*

*(4) Angajatorii care au mai multe obiecte de activitate dintre care cel puţin unul se află sub incidenţa restricţiilor stabilite prin acte ale autorităţilor competente optează fie pentru aplicarea prevederilor alin. (1), fie pentru aplicarea art. X din prezenta ordonanţă de urgenţă.*

*(5) De prevederile alin. (1) beneficiază şi persoanele care au convenţii individuale de muncă încheiate în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea şi funcţionarea cooperaţiei, republicată, cu modificările ulterioare.*

*(6) Obligaţia prevăzută la alin. (2) nu se aplică în cazul în care încetarea contractului de muncă intervine din motive neimputabile angajatorului."*

**#CIN**

***\*)*** *Conform art. 7 alin. (2) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 132/2020 (****#M54****), indemnizaţia prevăzută la art. 1 alin. (4) din acelaşi act normativ nu se cumulează pentru acelaşi angajat cu măsurile active de sprijin acordate potrivit art. I din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 92/2020 (****#M49****).*

**#M49**

*"ART. II*

*(1) Sumele prevăzute la art. I alin. (1) se acordă din bugetul asigurărilor pentru şomaj, în limita bugetului aprobat.*

*(2) În vederea decontării sumelor prevăzute la art. I alin. (1), angajatorii suportă integral contravaloarea salariilor angajaţilor care beneficiază de prevederile prezentei ordonanţe de urgenţă şi ulterior, începând cu data de întâi până la data de 25 a lunii următoare perioadei de raportare căreia îi sunt aferente veniturile, depun, prin mijloace electronice, la agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, precum şi a municipiului Bucureşti, în raza cărora îşi au sediul social, o cerere semnată şi datată de reprezentantul legal însoţită de o declaraţie pe propria răspundere şi de lista persoanelor care beneficiază de această sumă, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, conform modelului care va fi aprobat prin ordin al preşedintelui Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă\*), în termen de 5 zile de la intrarea în vigoare a prezentei ordonanţe de urgenţă, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.*

*(3) Angajatorii îşi asumă răspunderea pentru corectitudinea şi pentru veridicitatea datelor înscrise în documentele prevăzute la alin. (2).*

*(4) Decontarea din bugetul asigurărilor pentru şomaj a sumelor prevăzute la art. I alin. (1) se efectuează în termen de cel mult 10 zile de la data îndeplinirii de către angajatori, potrivit legii, a obligaţiilor declarative şi de plată aferente veniturilor din salarii şi asimilate salariilor din perioada de raportare pentru care se face solicitarea.*

*(5) Plata sumelor prevăzute la art. I alin. (1) se face prin virament în conturile deschise de angajatori la instituţiile de credit, după verificarea de către agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, precum şi a municipiului Bucureşti a îndeplinirii condiţiilor prevăzute la alin. (4)."*

**#CIN**

***\*)*** *A se vedea Ordinul preşedintelui Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă nr. 457/2020 privind aprobarea modelului documentelor prevăzute de art. II alin. (2) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 92/2020 pentru instituirea unor măsuri active de sprijin destinate angajaţilor şi angajatorilor în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum şi pentru modificarea unor acte normative.*

**#M49**

*"ART. IV*

*Angajatorii care încetează contractele individuale de muncă ale salariaţilor anterior termenelor prevăzute la art. I alin. (2) şi art. III alin. (3) sunt obligaţi să restituie, în totalitate, agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncă sumele încasate pentru fiecare persoană pentru care a încetat raportul de muncă anterior termenului menţionat, plus dobânda de referinţă a Băncii Naţionale a României în vigoare la data încetării contractelor individuale de muncă, dacă încetarea acestora a avut loc în temeiul art. 55 lit. b), art. 56 alin. (1) lit. d) şi e) şi art. 65 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare."*

**#M49**

*"ART. V*

*(1) Nu beneficiază de sumele prevăzute la art. I alin. (1) următorii angajatori:*

*a) instituţii şi autorităţi publice, astfel cum sunt acestea definite prin Legea nr. 500/2002 privind finanţele publice, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi prin Legea nr. 273/2006 privind finanţele publice locale, cu modificările şi completările ulterioare;*

*b) angajatorii care la data solicitării acordării acestor sume se află în faliment, dizolvare, lichidare sau care au activităţile suspendate sau restricţii asupra acestora din alte motive decât cele generate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.*

*(2) Sumele prevăzute la art. I alin. (1) nu se cumulează cu subvenţiile care se acordă în cazul angajaţilor pentru care angajatorii au încheiat cu agenţiile judeţene pentru ocuparea forţei de muncă, respectiv a municipiului Bucureşti contracte sau convenţii în baza art. 80, 85 şi 93^4 din Legea nr. 76/2002, cu modificările şi completările ulterioare."*

**#M49**

*"ART. VIII*

*Cheltuielile efectuate din bugetul asigurărilor pentru şomaj potrivit art. I alin. (1) şi art. III alin. (1) şi (2) se suportă din fonduri europene, în limita sumelor alocate şi în conformitate cu prevederile şi regulile aplicabile de acordare a finanţării, prin Ministerul Fondurilor Europene."*

**#CIN**

***4.*** *Reproducem mai jos prevederile articolului unic din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 120/2020 (****#M52****).*

**#M52**

*"ARTICOL UNIC*

*(1) Prin derogare de la prevederile art. 24 din Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea şi combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările ulterioare, salariaţii angajatorilor a căror activitate a fost suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice efectuate de direcţiile de sănătate publică judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti beneficiază de acordarea indemnizaţiei prevăzute la art. XI din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea şi completarea unor acte normative, precum şi pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecţiei sociale în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 59/2020, cu completările ulterioare.*

*(2) Indemnizaţia prevăzută la alin. (1) se calculează pentru numărul de zile în care activitatea a fost suspendată.*

*(3) Măsura prevăzută la alin. (1) se aplică pe toată perioada în care activitatea este suspendată, dar nu mai târziu de data de 31 decembrie 2020.*

*(4) De măsura prevăzută la alin. (1) nu beneficiază salariaţii aflaţi în concediu medical şi care primesc indemnizaţia de asigurări sociale aferentă.*

*(5) Regimul fiscal aplicabil indemnizaţiilor prevăzute la alin. (1) este cel reglementat la art. XI din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 59/2020, cu completările ulterioare, şi la art. II din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 48/2020 privind unele măsuri financiar-fiscale, cu modificările ulterioare."*

**#CIN**

***5.*** *Dispoziţiile prin care au fost acordate derogări de la prevederile Legii nr. 53/2003, republicată, sunt reproduse mai jos.*

***5.1.*** *Art. V alin. (3) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 68/2012 pentru modificarea şi completarea unor acte normative şi reglementarea unor măsuri financiar-fiscale (****#M5****). Reproducem mai jos prevederile art. V alin. (1) - (3) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 68/2012 (****#M5****).*

**#M5**

*"ART. V*

*(1) Societăţile comerciale constituite conform prevederilor Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 119/2011 privind preluarea de către Agenţia Naţională de Administrare Fiscală a unor creanţe deţinute de Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului şi pentru reglementarea unor dispoziţii referitoare la înfiinţarea unei societăţi comerciale, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 143/2012, preiau, potrivit legii, personalul necesar desfăşurării activităţii proprii de la societatea comercială care a stins obligaţiile fiscale prin procedura de dare în plată, în termen de 30 de zile de la data înmatriculării societăţii, cu acordul adunării generale a acţionarilor.*

*(2) Personalul preluat potrivit alin. (1) îşi păstrează drepturile şi obligaţiile ce decurg din contractele individuale de muncă şi din contractul colectiv de muncă aplicabil la societatea comercială care a stins obligaţiile fiscale prin procedura de dare în plată, existente la data preluării, până la expirarea acestuia.*

*(3) Prin derogare de la prevederile art. 27 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, certificatele medicale, necesare la angajarea în muncă a personalului preluat de către noile societăţi comerciale potrivit alin. (1), existente la societatea comercială care a stins obligaţii fiscale prin procedura de dare în plată, îşi menţin valabilitatea până la expirarea termenelor prevăzute de lege."*

**#CIN**

***5.2.*** *Art. 22 alin. (5^2) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moaşă şi a profesiei de asistent medical, precum şi organizarea şi funcţionarea Ordinului Asistenţilor Medicali Generalişti, Moaşelor şi Asistenţilor Medicali din România, cu modificările ulterioare:*

**#M10**

*"(5^2) Prin derogare de la dispoziţiile art. 56 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, contractul de muncă al asistenţilor medicali generalişti, moaşelor şi asistenţilor medicali încetează de drept la îndeplinirea cumulativă a condiţiilor privind împlinirea vârstei de 65 de ani şi a stagiului minim de cotizare realizat în sistemul public de pensii sau la data comunicării deciziei de pensie pentru limită de vârstă, a pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, în cazurile prevăzute la alin. (5^1)."*

**#CIN**

***5.3.*** *Art. 22^1 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moaşă şi a profesiei de asistent medical, precum şi organizarea şi funcţionarea Ordinului Asistenţilor Medicali Generalişti, Moaşelor şi Asistenţilor Medicali din România, cu modificările ulterioare:*

**#M13**

*"ART. 22^1*

*(1) Asistenţii medicali generalişti, moaşele şi asistenţii medicali pensionaţi în perioada 24 aprilie - 15 mai 2014 care formulează cerere pentru desfăşurarea activităţii în sistemul public de sănătate sunt exceptaţi de la aplicarea prevederilor art. 30 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare."*

**#CIN**

***5.4.*** *Art. 284 alin. (2^1) din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările ulterioare:*

**#M12**

*"(2^1) Prin derogare de la art. 56 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, în cazul personalului didactic care se pensionează în condiţiile alin. (2), contractul individual de muncă încetează de drept la data comunicării deciziei de admitere a cererii de pensionare."*

**#CIN**

***5.5.*** *Art. 2 din Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activităţi cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri, republicată:*

**#M9**

*"ART. 2*

*Prin derogare de la prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, prezenta lege reglementează modul în care zilierii pot desfăşura activităţi necalificate cu caracter ocazional, sub forma raporturilor de muncă."*

**#CIN**

***5.6.*** *Art. 13 alin. (4) din Ordonanţa Guvernului nr. 21/2007 privind instituţiile şi companiile de spectacole sau concerte, precum şi desfăşurarea activităţii de impresariat artistic, cu modificările ulterioare:*

**#M20**

*"(4) Datorită specificului activităţii, încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată se poate face şi prin derogare de la prevederile art. 82 alin. (3) - (5) şi ale art. 84 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare."*

**#CIN**

***5.7.*** *Art. 67^1 alin. (1^2) şi (1^3) din Legea educaţiei fizice şi sportului nr. 69/2000, cu modificările ulterioare:*

**#M23**

*"(1^2) Prin derogare de la prevederile art. 82 alin. (3) - (5) şi ale art. 84 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, participanţii la activitatea sportivă prevăzuţi la alin. (1) pot încheia contracte individuale de muncă.*

*(1^3) Prin derogare de la prevederile art. 30 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, angajarea se poate face şi în mod direct, prin acordul părţilor."*

**#CIN**

***5.8.*** *Art. 2^1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 77/2017 privind înfiinţarea Centrului Naţional pentru Informaţii Financiare, cu modificările ulterioare:*

**#M28**

*"ART. 2^1*

*(1) În vederea dezvoltării de noi proiecte şi soluţii de îmbunătăţire şi eficientizare a sistemelor şi platformelor software gestionate, Ministerul Finanţelor Publice poate angaja personal calificat în domeniul tehnologiei informaţiei, personal contractual încadrat cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, încheiat prin derogare de la prevederile art. 82 alin. (3) - (5) şi ale art. 84 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.*

*(2) Personalul prevăzut la alin. (1) îşi desfăşoară activitatea în funcţii de specialişti în tehnologia informaţiei şi comunicaţiilor, funcţii care se înfiinţează în cadrul aparatului propriu al Ministerului Finanţelor Publice, în structura Centrului Naţional pentru Informaţii Financiare.*

*(3) Numărul posturilor aferente funcţiilor de specialişti în tehnologia informaţiei şi comunicaţiilor, criteriile şi metodologia de selecţie, precum şi condiţiile în care această categorie de personal îşi desfăşoară activitatea se aprobă prin ordin al ministrului finanţelor publice, la propunerea conducătorului Centrului Naţional pentru Informaţii Financiare, cu încadrarea în numărul maxim de posturi şi în bugetul aprobat cu această destinaţie pentru aparatul propriu al Ministerului Finanţelor Publice.*

*(4) Prin derogare de la prevederile art. 30 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale art. 31 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare, încadrarea personalului calificat prevăzut la alin. (1) se face conform criteriilor şi metodologiei elaborate conform alin. (3).*

*(5) Drepturile salariale aferente funcţiilor înfiinţate potrivit alin. (2) se stabilesc, prin derogare de la prevederile Legii-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare, în cuantum de până la de 6 ori valoarea câştigului salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, prin ordin al ministrului finanţelor publice, la propunerea conducătorului Centrului Naţional pentru Informaţii Financiare."*

**#CIN**

***5.9.*** *Art. 5 alin. (6) din Legea nr. 176/2018 privind internshipul (****#M30****):*

**#M30**

*"(6) Prin derogare de la prevederile art. 16 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, perioada în care internul a desfăşurat activitatea în baza contractului de internship se consideră vechime în muncă, şi, după caz, vechime în specialitate, în funcţie de tipul activităţii."*

**#CIN**

***5.10.*** *Articolul unic alin. (2) din Legea nr. 211/2018 pentru detaşarea personalului prevăzut la art. 24^1 alin. (1) şi (2) din Ordonanţa Guvernului nr. 84/2001 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea serviciilor publice comunitare de evidenţă a persoanelor de la Ministerul Afacerilor Interne la serviciile publice comunitare de evidenţă a persoanelor (****#M32****):*

**#M32**

*"(2) Prin derogare de la prevederile art. 46 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, personalul din cadrul Ministerului Afacerilor Interne prevăzut la art. 24^1 alin. (2) din Ordonanţa Guvernului nr. 84/2001, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 372/2002, cu modificările şi completările ulterioare, se detaşează pe o perioadă de 6 ani la serviciile publice comunitare de evidenţă a persoanelor."*

**#CIN**

***5.11.*** *Art. 17 din Legea nr. 256/2018 privind unele măsuri necesare pentru implementarea operaţiunilor petroliere de către titularii de acorduri petroliere referitoare la perimetre petroliere offshore (****#M34****):*

**#M34**

*"ART. 17*

*Prin derogare de la prevederile cap. I şi ale cap. II din titlul III din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, programul specific de lucru se organizează ţinând cont de următoarele:*

*a) durata medie normală a timpului de muncă pentru salariaţii care desfăşoară activitate offshore este de 168 ore/lună, calculată raportat la o perioadă de referinţă de 12 luni; orele lucrate de salariaţii care desfăşoară activitate offshore în afara timpului de muncă stabilit conform acestei litere, calculat la o perioadă de referinţă de 12 luni, vor fi considerate ore suplimentare şi vor fi compensate, în conformitate cu prevederile lit. b); durata maximă a timpului de muncă pentru salariaţii care desfăşoară activitate offshore nu poate depăşi media de 48 ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare, calculate la o perioadă de referinţă de 12 luni;*

*b) orele de muncă suplimentară se compensează cu un spor de minimum 75% din salariul de bază orar pentru fiecare oră suplimentară prestată şi nerecuperată cu timp liber corespunzător în perioada de referinţă de 12 luni prevăzută la lit. a);*

*c) timpul de muncă în activităţile offshore este organizat prin intermediul alternanţei între:*

*(i) perioade de activitate continuă, pentru o durată normală a timpului de lucru ce nu poate depăşi 28 de zile calendaristice consecutive; şi*

*(ii) perioade de repaus care sunt acordate cumulat şi sunt astfel stabilite încât să asigure durata medie normală a timpului de muncă, astfel cum aceasta este prevăzută la lit. a);*

*d) timpul de lucru în activitatea offshore poate fi organizat în ture şi schimburi de tip continuu; timpul zilnic de lucru este de maximum 12 ore consecutive într-o perioadă de 24 de ore; între două perioade de lucru de 12 ore consecutive salariaţii au dreptul la o perioadă de repaus care nu poate fi mai mică de 12 ore consecutiv; prin excepţie, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi;*

*e) repausul săptămânal, precum şi compensarea muncii prestate în zilele de sărbătoare legală se acordă cumulat în alte zile lucrătoare, după perioada de activitate continuă ce nu poate depăşi 28 de zile calendaristice consecutive."*

**#CIN**

***5.12.*** *Art. 71 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investiţiilor publice şi a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea şi completarea unor acte normative şi prorogarea unor termene (****#M35****), cu modificările ulterioare:*

**#M39**

*"ART. 71*

*(1) Prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, până la sfârşitul anului 2019, pentru domeniul construcţiilor, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată se stabileşte în bani, fără a include indemnizaţiile, sporurile şi alte adaosuri, la suma de 3.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând în medie 17,928 lei/oră.*

*(2) În perioada 1 ianuarie 2020 - 31 decembrie 2028, pentru domeniul construcţiilor, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată va fi de minimum 3.000 lei lunar, fără a include indemnizaţiile, sporurile şi alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună.*

*(3) Prevederile alin. (1) şi (2) se aplică exclusiv domeniilor de activitate prevăzute la art. 60 pct. 5 din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare.*

*(4) Nerespectarea prevederilor alin. (1) şi (2) de către societăţi constituie contravenţie şi se sancţionează potrivit dispoziţiilor art. 260 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi atrage anularea acordării facilităţilor fiscale. Recalcularea contribuţiilor şi a impozitului se efectuează în conformitate cu prevederile Legii nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare. Pentru diferenţele de obligaţii fiscale rezultate ca urmare a recalculării contribuţiilor sociale şi impozitului pe venit se percep dobânzi şi penalităţi de întârziere potrivit dispoziţiilor art. 173 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările şi completările ulterioare."*

**#CIN**

***5.13.*** *Art. 295 alin. (3) şi (6) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările ulterioare:*

**#M36**

*"(3) În vederea dezvoltării de noi proiecte şi soluţii de îmbunătăţire şi eficientizare a sistemelor şi platformelor software gestionate, CNAS poate angaja personal calificat în domeniul tehnologiei informaţiei, personal contractual încadrat cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, încheiat prin derogare de la prevederile art. 82 alin. (3) - (5) şi ale art. 84 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.*

*[...]*

*(6) Prin derogare de la prevederile art. 30 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale art. 31 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare, încadrarea personalului calificat prevăzut la alin. (5) se face conform criteriilor şi metodologiei elaborate conform alin. (5)."*

**#CIN**

***5.14.*** *Art. 102^2 alin. (1) şi (4) din Legea nr. 208/2015 privind alegerea Senatului şi a Camerei Deputaţilor, precum şi pentru organizarea şi funcţionarea Autorităţii Electorale Permanente, cu modificările ulterioare:*

**#M40**

*"(1) Pentru elaborarea, implementarea şi operaţionalizarea sistemelor şi aplicaţiilor informatice utilizate în procesele electorale Autoritatea Electorală Permanentă poate angaja personal calificat în domeniul tehnologiei informaţiei, personal contractual încadrat cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, încheiat prin derogare de la prevederile art. 82 alin. (3) - (5) şi ale art. 84 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.*

*[...]*

*(4) Prin derogare de la prevederile art. 30 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale art. 31 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare, încadrarea personalului calificat prevăzut la alin. (1) se face conform criteriilor şi metodologiei elaborate conform alin. (3)."*

**#CIN**

***5.15.*** *Art. 53 alin. (1) din anexa nr. 1 la Decretul Preşedintelui României nr. 240/2020 privind prelungirea stării de urgenţă pe teritoriul României (****#M45****).*

**#M45**

*"(1) Modificarea contractului individual de muncă al personalului contractual încadrat în instituţiile din domeniul apărării, ordinii publice şi securităţii naţionale se realizează potrivit Codului muncii şi următoarelor reguli derogatorii:*

*a) delegarea poate să privească îndeplinirea de lucrări sau sarcini pentru care salariatul deţine pregătirea profesională adecvată, chiar dacă acestea nu sunt corespunzătoare atribuţiilor de serviciu;*

*b) delegarea poate fi prelungită fără acordul salariatului;*

*c) prin detaşare se poate modifica felul muncii fără acordul salariatului."*

**#CIN**

***5.16.*** *Art. 8 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 70/2020 (****#M46****) privind reglementarea unor măsuri, începând cu data de 15 mai 2020, în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, pentru prelungirea unor termene, pentru modificarea şi completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, a Legii educaţiei naţionale nr. 1/2011, precum şi a altor acte normative, cu modificările ulterioare:*

**#M55**

*"ART. 8*

*(1) Prin derogare de la prevederile art. 118 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, angajatorii din sistemul privat, autorităţile şi instituţiile publice centrale şi locale, indiferent de modul de finanţare şi subordonare, precum şi regiile autonome, societăţile naţionale, companiile naţionale şi societăţile la care capitalul social este deţinut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, cu un număr mai mare de 50 de salariaţi pot stabili programe individualizate de muncă, cu acordul salariatului, astfel încât între salariaţi să se asigure existenţa unui interval de o oră la începerea şi la terminarea programului de muncă, într-un interval de trei ore.*

**#M46**

*(2) Programul de muncă individualizat şi modul de repartizare a acestuia pe zile se stabilesc în actul adiţional la contractul individual de muncă sau în actul administrativ emis de conducătorul instituţiei sau autorităţii publice, după caz."*

**#CIN**

***5.17.*** *Art. 21 din Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea şi combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 (****#M47****):*

**#M47**

*"ART. 21*

*Pe durata stării de alertă, prin derogare de la prevederile art. 118 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, angajatorii din sistemul privat, autorităţile şi instituţiile publice centrale şi locale, indiferent de modul de finanţare şi subordonare, precum şi regiile autonome, societăţile naţionale, companiile naţionale şi societăţile la care capitalul social este deţinut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, cu un număr mai mare de 50 de salariaţi, pot stabili programe individualizate de muncă, fără acordul salariatului, astfel încât între salariaţi să se asigure existenţa unui interval de o oră la începerea şi la terminarea programului de muncă, într-o perioadă de 3 ore."*

**#CIN**

***5.18.*** *Art. XVII^1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea şi completarea unor acte normative, precum şi pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecţiei sociale în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 (****#M42****), cu modificările ulterioare:*

**#M48**

*"ART. XVII^1*

*(1) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările şi completările ulterioare, angajatorii pot acorda tichete de masă salariaţilor ale căror contracte de muncă sunt suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, ca urmare a instituirii stării de urgenţă.*

*(2) Salariaţii prevăzuţi la alin. (1) primesc tichetele de masă exclusiv pe suport electronic. Valoarea tichetelor de masă pe suport electronic este transferată lunar salariaţilor de către unitatea emitentă de tichete de masă pe suport electronic, corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face transferul, conform contractului încheiat de unitatea emitentă cu angajatorul."*

**#CIN**

***5.19.*** *Art. 15 alin. (16) din Ordonanţa Guvernului nr. 42/2004 privind organizarea activităţii sanitar-veterinare şi pentru siguranţa alimentelor, cu modificările ulterioare:*

**#M51**

*"(16) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pentru personalul contractual angajat pe perioadă determinată potrivit prezentei ordonanţe, la finalizarea unei perioade de 36 de luni consecutive, dacă se menţin condiţiile care au stat la baza încheierii contractelor individuale de muncă, direcţiile sanitar-veterinare şi pentru siguranţa alimentelor judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti încheie cu acest personal contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată."*

**#CIN**

***5.20.*** *Art. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaţilor şi angajatorilor în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum şi pentru stimularea creşterii ocupării forţei de muncă (****#M54****):*

**#M54**

*"ART. 1*

*(1) Prin derogare de la prevederile art. 112 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, în cazul reducerii temporare a activităţii determinate de instituirea stării de urgenţă/alertă/asediu, în condiţiile legii, angajatorii au posibilitatea reducerii timpului de muncă a salariaţilor cu cel mult 50% din durata prevăzută în contractul individual de muncă, cu informarea şi consultarea sindicatului, a reprezentanţilor salariaţilor sau a salariaţilor, după caz, anterior comunicării deciziei salariatului.*

*(2) Reducerea timpului de muncă în condiţiile prevăzute la alin. (1) se stabileşte prin decizia angajatorului, pentru o perioadă de cel puţin 5 zile lucrătoare consecutive, angajatorul având obligaţia de stabilire a programului de muncă pentru întreaga lună. Reducerea timpului de muncă se aplică şi în cazul programului de muncă în ture, precum şi în cazul programului de muncă inegal.*

*(3) Decizia angajatorului privind reducerea timpului de muncă, programul de lucru, modul de repartizare a acestuia pe zile şi drepturile salariale aferente se comunică salariatului cu cel puţin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii şi se transmite în registrul general de evidenţă a salariaţilor cel târziu în ziua anterioară producerii acesteia.*

*(4) Pe durata reducerii timpului de muncă în condiţiile prevăzute la alin. (1) salariaţii afectaţi de măsură beneficiază de o indemnizaţie de 75% din diferenţa dintre salariul de bază brut prevăzut în contractul individual de muncă şi salariul de bază brut aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă, în completarea drepturilor salariale cuvenite, calculate la timpul efectiv lucrat.*

*(5) Indemnizaţia prevăzută la alin. (4) este suportată de angajator şi se achită la data plăţii salariului aferent lunii respective, urmând a se deconta din bugetul asigurărilor pentru şomaj după îndeplinirea de către angajator a obligaţiilor declarative şi de plată aferente veniturilor din salarii şi asimilate salariilor din perioada pentru care se face solicitarea în conformitate cu prevederile Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare. Procedura de decontare a sumelor, precum şi perioada de aplicare a măsurii prevăzute la alin. (1) se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.*

*(6) În situaţia în care angajatorul nu recuperează indemnizaţia acordată potrivit alin. (5) de la bugetul asigurărilor pentru şomaj, acesta nu are dreptul de a o recupera de la salariat.*

*(7) Indemnizaţia prevăzută la alin. (4) reprezintă venit de natură salarială şi este supusă impozitării şi plăţii contribuţiilor sociale, în condiţiile legii. Pentru calculul impozitului pe venit se aplică regulile prevăzute la art. 78 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare.*

*(8) În situaţia în care, în cursul aceleiaşi luni, salariatul obţine atât venituri din salarii, cât şi indemnizaţia prevăzută la alin. (4), în vederea impozitării, acestea se cumulează, în vederea acordării deducerii personale. Impozitul lunar se determină potrivit prevederilor art. 78 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare.*

*(9) Pe perioada de aplicabilitate a măsurii prevăzute la alin. (1) sunt interzise angajarea de personal pentru prestarea unor activităţi identice ori similare cu cele prestate de către salariaţii al căror timp de muncă a fost redus, precum şi subcontractarea de activităţi desfăşurate de salariaţii al căror timp de muncă a fost redus. Interdicţia se raportează şi la nivel de filială, sucursală sau alte sedii secundare definite de Legea societăţilor nr. 31/1990, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.*

*(10) Pe perioada de aplicabilitate a măsurii prevăzute la alin. (1), salariatul beneficiază de toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă, proporţional cu timpul efectiv lucrat.*

*(11) Angajatorul poate dispune măsura reducerii timpului de muncă în condiţiile prevăzute la alin. (1) şi (2) şi poate solicita decontarea indemnizaţiei prevăzute la alin. (4) dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiţii:*

*a) măsura afectează cel puţin 10% din numărul de salariaţi ai unităţii;*

*b) reducerea activităţii este justificată de o diminuare a cifrei de afaceri din luna anterioară aplicării măsurii prevăzute la alin. (1) sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare acesteia cu cel puţin 10% faţă de luna similară din anul anterior. În cazul organizaţiilor neguvernamentale, precum şi al angajatorilor din categoria reglementată de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2008 privind desfăşurarea activităţilor economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale şi întreprinderile familiale, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 182/2016, diminuarea se raportează la veniturile realizate.*

*(12) Pe perioada aplicării măsurii prevăzute la alin. (1), salariaţii afectaţi de această măsură nu pot efectua muncă suplimentară la acelaşi angajator.*

*(13) Pe perioada aplicării măsurii prevăzute la alin. (1), salariaţilor afectaţi nu le poate fi redus programul de lucru în temeiul art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.*

*(14) Prin excepţie de la prevederile alin. (10), în cazul angajatorilor care aplică măsura prevăzută la alin. (1), acordarea de bonusuri, precum şi alte adaosuri la salariul de bază pentru structura de management a angajatorului se efectuează după finalizarea perioadei de aplicare a măsurii.*

*(15) În lunile în care se aplică reducerea timpului de muncă, în condiţiile prevăzute la alin. (1), angajatorul nu poate iniţia concedieri colective.*

*(16) Prevederile alin. (1) - (15) se aplică şi în cazul ucenicilor, cu condiţia ca angajatorul să asigure ucenicului accesul la pregătire teoretică şi practică pentru dobândirea competenţelor prevăzute de standardul ocupaţional, respectiv de standardul de pregătire profesională, potrivit Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările ulterioare."*

**#CIN**

***5.21.*** *Art. 37 din Legea nr. 195/2020 privind statutul personalului feroviar (****#M56****):*

**#M56**

*"ART. 37\*)*

*Ziua Feroviarilor, sărbătorită anual la data de 16 februarie, se declară zi de sărbătoare legală pentru personalul feroviar, prin derogare de la prevederile art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare."*

**#CIN**

***\*)*** *Conform art. 42 din Legea nr. 195/2020 (****#M56****), prevederile art. 37 din Legea nr. 195/2020 (****#M56****) intră în vigoare la data de 7 martie 2021 [6 luni de la data publicării Legii nr. 195/2020 (****#M56****)].*

**#B**

---------------