

Parlamentul României

CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003 Legea nr. 53/2003

*03.04.2011

Parlamentul României adopta prezenta lege.

TITLUL I: Dispozitii generale

CAPITOLUL I: Domeniul de aplicare

Art. 1

(1)Prezentul cod reglementeaza totalitatea raporturilor individuale si colective de munca, modul în care se efectueaza controlul aplicarii reglementarilor din domeniul raporturilor de munca, precum si jurisdicia muncii.

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

Art. 2

Dispozitiile cuprinse în prezentul cod se aplica:

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

CAPITOLUL II: Principii fundamentale

Art. 3

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

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

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

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

Art. 4

(1)Munca fortata este interzisa.

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

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

- a)în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;
- b)pentru îndeplinirea obligatiilor civice stabilite prin lege;
- c)în baza unei hotarâri judecatoresti de condamnare, ramasa definitiva, în conditiile legii;
- d)în caz de forta majora, respectiv în caz de razboi, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundatii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte si, în general, în toate circumstantele care pun în pericol viata sau conditiile normale de existenta ale ansamblului populatiei ori ale unei parti a acesteia.

Art. 5

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

(2)Orice discriminare directa sau indirecta fata de un salariat, bazata pe criteriile de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, vârsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, este interzisa.

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

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

Art. 6

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

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

Art. 7

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

Art. 8

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

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

Art. 9

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

TITLUL II: Contractul individual de munca

CAPITOLUL I: Încheierea contractului individual de munca

Art. 10

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

Art. 11

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

Art. 12

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

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

Art. 13

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

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

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

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

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

Art. 14

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

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

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

Art. 15

Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

Art. 16

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligatia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(2) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezuma că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(3) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.

Art. 17

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Informarea prevăzută la alin. (1) va cuprinde, după caz, cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul pe bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m) durata perioadei de probă.

(3) Elementele din informarea prevăzută la alin. (2) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunostințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

Art. 18

(1) În cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util informațiile prevăzute la art. 17 alin. (2), inclusiv informații referitoare la:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiturile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală.

(2) Dispozițiile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condițiile specifice de muncă în străinătate.

Art. 19

În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare în termen de 15 zile de la momentul lansării ofertei de încheiere sau modificare a contractului individual de muncă ori, după caz, a prestării activității în străinătate, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

Art. 20

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

(2)Sunt considerate clauze specifice, fara ca enumerarea sa fie limitativa:

a)clauza cu privire la formarea profesionala;

b)clauza de neconcurenta;

c)clauza de mobilitate;

d)clauza de confidentialitate.

Art. 21

(1)Clauza de neconcurenta îl obliga pe salariat sa nu presteze, în interesul propriu sau al unui tert, o activitate care se afla în concurenta cu cea prestata la angajatorul sau ori sa nu presteze o activitate în favoarea unui tert care se afla în relatii de concurenta cu angajatorul sau si îl obliga pe angajator sa îi plateasca salariatului o indemnizatie lunara.

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

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

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

Art. 22

(1)Clauza de neconcurenta nu își mai produce efectele la data încetarii contractului individual de munca.

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

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

Art. 23

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

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

Art. 24

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

Art. 25

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

Art. 26

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

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

Art. 27

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

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

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

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

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

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

Art. 28

Certificatul medical este obligatoriu si în urmatoarele situatii:

- a) la reînceperea activitatii dupa o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de munca având expunere la factori nocivi profesionali, si de un an, în celelalte situatii;
- b) în cazul detasarii sau trecerii în alt loc de munca ori în alta activitate;
- c) la începerea misiunii, în cazul salariatilor încadrati cu contract de munca temporara;
- d) în cazul ucenicilor, practicantilor, elevilor si studentilor, în situatia în care urmeaza sa fie instruiti pe meserii si profesii, precum si în situatia schimbarii meseriei pe parcursul instruirii;
- e) periodic, în cazul celor care lucreaza în conditii de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementarilor Ministerului Sanatatii si Familiei;
- f) periodic, în cazul celor care desfasoara activitati cu risc de transmitere a unor boli si care lucreaza în sectorul alimentar, zootehnic, la instalatiile de aprovizionare cu apa potabila, în colectivitati de copii, în unitati sanitare, potrivit reglementarilor Ministerului Sanatatii si Familiei;
- g) periodic, în cazul celor care lucreaza în unitati fara factori de risc, prin examene medicale diferite în functie de vârsta, sex si stare de sanatate, potrivit reglementarilor din contractele colective de munca.

Art. 29

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

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

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

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

Art. 30

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

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

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

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

Art. 31

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

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

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

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

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

Art. 32

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

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

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

(4) Perioada de proba constituie vechime în munca.

Art. 33

Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de proba pentru același post este interzisă.

Art. 34

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

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

(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare a tuturor salariaților, elementele ce caracterizează contractele de muncă ale acestora, precum și toate situațiile care intervin pe parcursul desfășurării relațiilor de muncă în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă.

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

(5) La solicitarea salariatului angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

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

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

Art. 35

(1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

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

(3) Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

Art. 36

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza permisului de muncă eliberat potrivit legii.

CAPITOLUL II: Executarea contractului individual de muncă

Art. 37

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

Art. 38

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

Art. 39

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

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

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

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

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a îndeplini atributiile ce îi revin conform fisei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de munca aplicabil, precum si în contractul individual de munca;
- d) obligatia de fidelitate fata de angajator în executarea atributiilor de serviciu;
- e) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii în unitate;
- f) obligatia de a respecta secretul de serviciu.

Art. 40

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

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

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

- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;
- d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii;
- e) sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor în privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate în sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariatii, în conditiile legii;
- g) sa înfiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze înregistrările prevazute de lege;
- h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.

CAPITOLUL III: Modificarea contractului individual de munca

Art. 41

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

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

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

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

Art. 42

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

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

Art. 43

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

Art. 44

(1) Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile si se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

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

Art. 45

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

Art. 46

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

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

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

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

Art. 47

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

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

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

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

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

Art. 48

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

CAPITOLUL IV: Suspendarea contractului individual de munca**Art. 49**

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

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

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

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

Art. 50

Contractul individual de munca se suspenda de drept în urmatoarele situatii:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;

c) carantina;

d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;

e) exercitarea unei functii în cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului;

f) îndeplinirea unei functii de conducere salarizate în sindicat;

g) forta majora;

h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în conditiile Codului de procedura penala;

i) în alte cazuri expres prevazute de lege.

Art. 51

Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului, în urmatoarele situatii:

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

Art. 52

(1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului în urmatoarele situatii:

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

(2) În cazurile prevazute la alin. (1) lit. c), daca se constata nevinovatia celui în cauza, salariatul își reia activitatea avuta anterior si i se va plati o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.

Art. 53

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

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

Art. 54

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

CAPITOLUL V: Încetarea contractului individual de munca

Art. 55

Contractul individual de munca poate înceta astfel:

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

SECTIUNEA 1: Încetarea de drept a contractului individual de munca

Art. 56

Contractul individual de munca înceteaza de drept:

- a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoana fizica;
- b) la data ramânirii irevocabile a hotarârii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului ori a angajatorului persoana fizica, daca aceasta antreneaza lichidarea afacerii;
- c) ca urmare a dizolvării angajatorului persoana juridica, de la data la care persoana juridica își înceteaza existenta;
- d) la data îndeplinirii cumulative a conditiilor de vârsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, dupa caz, la data comunicarii deciziei de pensionare pentru limita de vârsta ori invaliditate a salariatului, potrivit legii;
- e) ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca, de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarâre judecatoreasca definitiva;
- f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data ramânerii definitive a hotarârii judecatoresti de reintegrare;

- g)**ca urmare a condamnării penale cu executarea pedepsei la locul de munca, de la data emiterii mandatului de executare;
- h)**de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestațiilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- i)**ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- j)**la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- k)**retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

Art. 57

- (1)**Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
- (2)**Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
- (3)**Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
- (4)**În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
- (5)**Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
- (6)**Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.
- (7)**Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

SECȚIUNEA 2: Concedierea

Art. 58

- (1)**Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.
- (2)**Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 59

Este interzisă concedierea salariaților:

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

Art. 60

(1)Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a)**pe durată incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
 - b)**pe durată concediului pentru carantină;
 - c)**pe durată în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștința de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d)**pe durată concediului de maternitate;
 - e)**pe durată concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
 - f)**pe durată concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurante, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - g)**pe durată îndeplinirii serviciului militar;
 - h)**pe durată exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
 - i)**pe durată efectuării concediului de odihnă.
- (2)**Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

SECTIUNEA 3: Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului

Art. 61

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului în urmatoarele situatii:

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

Art. 62

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

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

Art. 63

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

(2) Procedura cercetarii prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situatia în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele si conditiile cercetarii prealabile sunt cele prevazute pentru cercetarea disciplinara.

Art. 64

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

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

(3) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) si (2) pentru a-si manifesta expres consimtamântul cu privire la noul loc de munca oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu îsi manifesta expres consimtamântul în termenul prevazut la alin. (3), precum si în cazul în care agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca nu poate îndeplini obligatia prevazuta la alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

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

SECTIUNEA 4: Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului

Art. 65

(1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta încetarea contractului individual de munca, determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat ca urmare a dificultatilor economice, a transformarilor tehnologice sau a reorganizarii activitatii.

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

Art. 66

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

Art. 67

Salariatii concediati pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiaza de masuri active de combatere a somajului si pot beneficia de compensatii în conditiile prevazute de lege si de contractul colectiv de munca aplicabil.

SECTIUNEA 5: Concedierea colectiva

Art. 68

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

- a)** cel puțin 5 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrati mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b)** cel puțin 10 % din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrati cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c)** cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrati cel puțin 300 de salariați.

Art. 69

În cazul concedierilor colective angajatorului îi revin următoarele obligatii:

- a)** să întocmească un plan de masuri sociale sau de alt tip prevazut de lege ori de contractele colective de munca aplicabile, cu consultarea sindicatului sau a reprezentantilor salariatilor;
- b)** să propună salariatilor programe de formare profesională;
- c)** să pună la dispoziție sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentantilor salariatilor toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectiva, în vederea formulării propunerilor din partea acestora;
- d)** să inițieze în timp util, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentantii salariatilor, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor.

Art. 70

(1) Angajatorul are obligația să notifice în scris sindicatului sau, după caz, reprezentantilor salariatilor intenția de concediere colectiva, cu cel puțin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea intenției de concediere colectiva se face sub forma unui proiect de concediere colectiva, care trebuie să cuprindă:

- a)** numărul total și categoriile de salariați;
- b)** motivele care determină concedierea;
- c)** numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d)** criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de munca, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e)** măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- f)** măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariatilor supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și contractului colectiv de munca aplicabil;
- g)** data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h)** termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentantii salariatilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariatilor concediați.

(3) Angajatorul are obligația să notifice proiectul de concediere inspectoratului teritorial de munca și agenției teritoriale de ocupare a forței de munca la aceeași dată la care l-a notificat sindicatului sau, după caz, reprezentantilor salariatilor.

Art. 71

(1) Sindicatul sau, după caz, reprezentantii salariatilor pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariatilor concediați, într-un termen de 20 de zile calendaristice de la data primirii proiectului de concediere.

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 10 zile de la primirea acestora.

(3) În cazul în care aspectele legate de concedierea colectiva avută în vedere nu pot fi soluționate în interiorul termenului de 45 de zile prevazut la art. 70 alin. (1), la solicitarea oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de munca poate dispune prelungirea acestuia cu maximum 15 zile calendaristice.

Art. 72

(1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajări pe locurile de munca ale salariatilor concediați pe o perioadă de 12 luni de la data concedierii acestora.

(2) În cazul în care în această perioadă angajatorul reia activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, salariații care au fost concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de munca pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(3) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu solicită acest lucru, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de munca rămase vacante.

SECTIUNEA 6: Dreptul la preaviz

Art. 73

(1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare.

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

Art. 74

(1) Decizia de concediere se comunica salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 70 alin (2) lit. d);

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

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

Art. 75

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

SECTIUNEA 7: Controlul și sancționarea concedierilor nelegale

Art. 76

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

Art. 77

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

Art. 78

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

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

SECTIUNEA 8: Demisia

Art. 79

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

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

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

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

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

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

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

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

CAPITOLUL VI: Contractul individual de muncă pe durată determinată

Art. 80

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

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

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

Art. 81

Contractul individual de munca poate fi încheiat pentru o durata determinata numai în urmatoarele cazuri:

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

Art. 82

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

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

Art. 83

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

- a) 5 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mica de 3 luni;
- b) 15 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca cuprinsa între 3 si 6 luni;
- c) 30 de zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucratoare în cazul salariatilor încadrati în functii de conducere, pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni.

Art. 84

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

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

- a) în cazul în care contractul individual de munca pe durata determinata este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, daca intervine o noua cauza de suspendare a contractului acestuia;
- b) în cazul în care un nou contract individual de munca pe durata determinata este încheiat în vederea executarii unor lucrari urgente, cu caracter exceptional;
- c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de munca pe durata determinata se impune pentru temeiurile prevazute la art. 81 lit. e);
- d) în cazul în care contractul individual de munca pe durata determinata a încetat din initiativa salariatului sau din initiativa angajatorului, pentru o abatere grava sau abateri repetate ale salariatului.

Art. 85

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

Art. 86

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

CAPITOLUL VII: Munca prin agent de munca temporara

Art. 87

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

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

(3) Agentul de munca temporara este societatea comerciala autorizata de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, care pune provizoriu la dispozitie utilizatorului personal calificat si/sau necalificat pe care îl angajeaza si îl

salarizeaza în acest scop. Condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de munca temporara se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

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

Art. 88

Un utilizator poate apela la agenți de munca temporara doar pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, denumita misiune de munca temporara, și numai în următoarele cazuri:

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

Art. 89

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

(2) Durata misiunii de munca temporara poate fi prelungită o singură dată pentru o perioadă care, adăugată la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 18 luni.

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

Art. 90

(1) Agentul de munca temporara pune la dispoziție utilizatorului un salariat angajat prin contract de munca temporara, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.

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

- a)** motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar;
- b)** termenul misiunii și, dacă este cazul, posibilitatea modificării termenului misiunii;
- c)** caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
- d)** condițiile concrete de munca;
- e)** echipamentele individuale de protecție și de munca pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
- f)** orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;
- g)** valoarea contractului de care beneficiază agentul de munca temporara, precum și remunerația la care are dreptul salariatul.

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

Art. 91

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

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

Art. 92

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

Art. 93

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

(2) În contractul de munca temporara se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și la art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și modalitățile de remunerare a salariatului temporar.

Art. 94

(1) Contractul de munca temporara se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 89 alin. (2).

(2) Între două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de munca temporara și beneficiază de un salariu plătit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară.

(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un act adițional la contractul de munca temporara, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2).

(4) Contractul de munca temporara încetează la terminarea ultimei misiuni pentru care a fost încheiat.

Art. 95

(1) Pe toată durata misiunii salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de munca temporara.

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

(3) 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 și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului.

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

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

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

Art. 96

Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată este fixată în funcție de solicitarea utilizatorului, dar care 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) 3 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și două luni;

c) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de două luni.

Art. 97

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

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

Art. 98

(1) La încetarea misiunii 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 și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii.

(3) Dacă utilizatorul continuă să beneficieze de muncă salariatului temporar fără a încheia cu acesta un contract individual de muncă sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziție, se consideră că între acel salariat temporar și utilizator a intervenit un contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

Art. 99

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

Art. 100

Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale și prevederile contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durată misiunii la acesta.

CAPITOLUL VIII: Contractul individual de muncă cu timp parțial

Art. 101

(1) Angajatorul poate încadra salariați cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă de cel puțin două ore pe zi, prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

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

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

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

Art. 102

(1) Contractul individual de munca cu timp partial cuprinde, în afara elementelor prevazute la art. 17 alin. (2), urmatoarele:

a) durata muncii si repartizarea programului de lucru;

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

c) interdictia de a efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlaturarii consecintelor acestora.

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

Art. 103

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

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

(3) În cazul salariatului care desfasoara activitatea în temeiul unui contract individual de munca cu timp partial, stagiul de cotizare la sistemul public de asigurari sociale se stabileste proportional cu timpul efectiv lucrat conform legii.

Art. 104

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

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

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

CAPITOLUL IX: Munca la domiciliu**Art. 105**

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

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

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

Art. 106

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

a) precizarea expresa ca salariatul lucreaza la domiciliu;

b) programul în cadrul caruia angajatorul este în drept sa controleze activitatea salariatului sau si modalitatea concreta de realizare a controlului;

c) obligatia angajatorului de a asigura transportul la si de la domiciliul salariatului, dupa caz, al materiilor prime si materialelor pe care le utilizeaza în activitate, precum si al produselor finite pe care le realizeaza.

Art. 107

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

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

TITLUL III: Timpul de munca si timpul de odihna**CAPITOLUL I: Timpul de munca****SECTIUNEA 1: Durata timpului de munca****Art. 108**

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

Art. 109

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

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

Art. 110

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

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

Art. 111

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

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

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

Art. 112

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

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

Art. 113

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

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

Art. 114

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

Art. 115

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

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

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

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

Art. 116

Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de câte ori este solicitat.

SECTIUNEA 2: Munca suplimentara**Art. 117**

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

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

Art. 118

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

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilita potrivit prevederilor alin. (1) este interzisa.

Art. 119

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

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

Art. 120

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

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

Art. 121

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

SECȚIUNEA 3: Munca de noapte**Art. 122**

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

(2) Durata normală a muncii de noapte nu va depăși 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.

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

Art. 123

Salariatii care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de minimum 15 % din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

Art. 124

(1) Salariatii care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

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

(3) Salariatii care desfășoară munca de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătura cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

Art. 125

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

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

SECȚIUNEA 4: Norma de muncă**Art. 126**

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

Art. 127

Norma de muncă se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub forma de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sfera de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.

Art. 128

Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.

Art. 129

(1) Normele de muncă se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(2) În situația în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă, acestea vor fi supuse unei reexaminări.

(3) Procedura de reexaminare, precum și situațiile concrete în care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

CAPITOLUL II: Repausuri periodice**SECȚIUNEA 1: Pauza de masă și repausul zilnic****Art. 130**

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

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

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

Art. 131

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

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

SECȚIUNEA 2: Repausul saptamânal

Art. 132

(1) Repausul saptamânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbata și duminica.

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

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

(4) În situații de excepție zilele de repaus saptamânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 15 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

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

Art. 133

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

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

SECȚIUNEA 3: Sarbatorile legale

Art. 134

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

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

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

Art. 135

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

Art. 136

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

Art. 137

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

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

Art. 138

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

CAPITOLUL III: Concediile

SECTIUNEA 1: Concediul de odihna anual si alte concedii ale salariatilor

Art. 139

- (1) Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.
(2) Dreptul la concediu de odihna anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

Art. 140

- (1) Durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare.
(2) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil, este prevazuta în contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata într-un an calendaristic.
(3) Sarbatorile legale în care nu se lucreaza, precum si zilele libere platite stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihna anual.
(4) Durata concediului de odihna anual pentru salariatii cu contract individual de munca cu timp partial se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat.

Art. 141

- (1) Concediul de odihna se efectueaza în fiecare an.
(2) Prin exceptie de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul urmator este permisa numai în cazurile expres prevazute de lege sau în cazurile prevazute în contractul colectiv de munca aplicabil.
(3) Angajatorul este obligat sa acorde concediu, pâna la sfârșitul anului urmator, tuturor salariatilor care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihna la care aveau dreptul.
(4) Compensarea în bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai în cazul încetarii contractului individual de munca.

Art. 142

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

Art. 143

- (1) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza în baza unei programari colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor, pentru programarile colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programarile individuale. Programarea se face pâna la sfârșitul anului calendaristic pentru anul urmator.
(2) Prin programarile colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de munca.
(3) Prin programare individuala se poate stabili data efectuării concediului sau, dupa caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioada care nu poate fi mai mare de 3 luni.
(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) si (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.
(5) În cazul în care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel încât fiecare salariat sa efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucratoare de concediu neîntrerupt.

Art. 144

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

Art. 145

- (1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu care nu poate fi mai mica decât valoarea totala a drepturilor salariale convenite pentru perioada respectiva.
(2) Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a veniturilor din luna/lunile în care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.
(3) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste de catre angajator cu cel puțin 5 zile lucratoare înainte de plecarea în concediu.

Art. 146

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

Art. 147

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

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

Art. 148

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

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

SECTIUNEA 2: Concediile pentru formare profesionala**Art. 149**

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

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

Art. 150

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

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

Art. 151

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

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat în cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru sustinerea examenelor de promovare în anul urmator în cadrul institutiilor de învățământ superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

Art. 152

(1) În cazul în care în cursul unui an calendaristic, pentru salariatii în vârsta de până la 25 de ani, si, respectiv, în cursul a 2 ani calendaristici consecutivi, pentru salariatii în vârsta de peste 25 de ani, nu a fost asigurata participarea la o formare profesionala pe cheltuiala angajatorului, salariatul în cauza are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de până la 10 zile lucratoare.

(2) În situatia prevazuta la alin. (1) indemnizatia de concediu va fi stabilita conform art. 145.

(3) Perioada în care salariatul beneficiaza de concediul platit prevazut la alin. (1) se stabileste de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu platit pentru formare profesionala va fi înaintata angajatorului în conditiile prevazute la art. 151 alin. (1).

Art. 153

Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva în ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

TITLUL IV: Salarizarea**CAPITOLUL I: Dispozitii generale****Art. 154**

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

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

(3) La stabilirea si la acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, vârsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.

Art. 155

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

Art. 156

Salariile se platesc înaintea oricaror alte obligatii banesti ale angajatorilor.

Art. 157

(1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/si colective între angajator si salariatii sau reprezentanti ai acestora.

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

Art. 158

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

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

CAPITOLUL II: Salariul minim garantat**Art. 159**

(1) Salariul de baza minim brut pe tara garantat în plata, corespunzator programului normal de munca, se stabileste prin hotarâre a Guvernului, dupa consultarea sindicatelor si a patronatelor. În cazul în care programul normal de munca este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de baza minim brut orar se calculeaza prin raportarea salariului de baza minim brut pe tara la numarul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

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

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

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

Art. 160

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

CAPITOLUL III: Plata salariului**Art. 161**

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

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

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

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

Art. 162

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

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

Art. 163

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

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

Art. 164

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

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

(3)În cazul pluralitatii de creditori ai salariatului va fi respectata urmatoarea ordine:

- a)obligatiile de întreținere, conform Codului familiei;
- b)contributiile si impozitele datorate catre stat;
- c)daunele cauzate proprietatii publice prin fapte ilicite;
- d)acoperirea altor datorii.

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

Art. 165

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

Art. 166

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

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

CAPITOLUL IV: Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale

Art. 167

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

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

Art. 168

La constituirea si la utilizarea fondului de garantare pentru plata creantelor salariale se vor respecta urmatoarele principii:

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

CAPITOLUL V: Protectia drepturilor salariatilor în cazul transferului întreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia

Art. 169

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

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

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

Art. 170

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

TITLUL V: Sanatatea si securitatea în munca

CAPITOLUL I: Reguli generale

Art. 171

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

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

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

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

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

Art. 172

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

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

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

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

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

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în munca.

Art. 173

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

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;

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

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;

i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 174

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în munca.

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

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

Art. 175

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

Art. 176

(1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în munca.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în munca și cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

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

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

Art. 177

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

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

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

Art. 178

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

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

CAPITOLUL II: Comitetul de securitate si sanatate în munca

Art. 179

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

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

Art. 180

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

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

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

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

(5)În situatia în care nu se impune constituirea comitetului de securitate si sanatate în munca, atributiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protectia muncii numit de angajator.

Art. 181

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

CAPITOLUL III: Protectia salariatilor prin servicii medicale

Art. 182

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

Art. 183

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

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

Art. 184

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

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

Art. 185

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

a)prevenirea accidentelor de munca si a bolilor profesionale;

b)supravegherea efectiva a conditiilor de igiena si sanatate în munca;

c)asigurarea controlului medical al salariatilor atât la angajarea în munca, cât si pe durata executarii contractului individual de munca.

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

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

Art. 186

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

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

Art. 187

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

TITLUL VI: Formarea profesionala**CAPITOLUL I: Dispozitii generale****Art. 188**

(1) Formarea profesionala a salariatilor are urmatoarele obiective principale:

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

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

Art. 189

Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin urmatoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de catre angajator sau de catre furnizorii de servicii de formare profesionala din tara sau din strainatate;
- b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;
- c) stagii de practica si specializare în tara si în strainatate;
- d) ucenicie organizata la locul de munca;
- e) formare individualizata;
- f) alte forme de pregatire convenite între angajator si salariat.

Art. 190

Angajatorul are obligatia de a asigura salariatilor acces periodic la formarea profesionala.

Art. 191

(1) Angajatorul persoana juridica elaboreaza anual planuri de formare profesionala, cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor.

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

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

Art. 192

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

Art. 193

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

Art. 194

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

(2) În cazul în care, în conditiile prevazute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala presupune scoaterea partiala din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25 % din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25 % din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 195

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională mai mare de 60 de zile în condițiile art. 194 alin. (2) lit. b) și alin. (3) nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.

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

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

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

Art. 196

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

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

Art. 197

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

CAPITOLUL II: Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

Art. 198

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

Art. 199

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

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

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

Art. 200

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

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

Art. 201

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

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

Art. 202

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

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

Art. 203

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

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

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

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

Art. 204

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

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

CAPITOLUL III: Contractul de ucenicie la locul de munca

Art. 205

(1) Contractul de ucenicie la locul de munca este contractul individual de munca de tip particular, în temeiul caruia:

a) angajatorul persoana juridica sau persoana fizica se obliga ca, în afara platii unui salariu, sa asigure ucenicului formarea profesionala într-o anumita meserie;

b) ucenicul se obliga sa urmeze cursurile de formare profesionala si sa munceasca în subordinea angajatorului respectiv.

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

Art. 206

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

Art. 207

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

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

Art. 208

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

Art. 209

În cazul ucenicilor se interzic:

a) munca prestata în conditii grele, vatamatoare sau periculoase;

b) munca suplimentara;

c) munca de noapte.

Art. 210

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

a) precizarea persoanei care urmeaza sa se ocupe de pregatirea ucenicului, denumita maistru de ucenicie, si calificarea acesteia;

b) durata necesara pentru obtinerea calificarii în meseria respectiva;

c) avantajele în natura acordate ucenicului în vederea calificarii profesionale.

Art. 211

(1) Maistrul de ucenicie este salariat al angajatorului, atestat pentru pregătirea ucenicilor.

(2) Maistrul de ucenicie este atestat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Art. 212

(1) Aptitudinile ucenicului de a presta meseria pentru care este pregătit prin contractul de ucenicie la locul de muncă fac obiectul unei verificări finale organizate de angajator.

(2) Salariatii a căror formare profesională a făcut obiectul unui contract de ucenicie la locul de muncă nu vor putea fi obligați la suportarea cheltuielilor de formare făcute de angajator.

Art. 213

Controlul activității de ucenicie la locul de muncă, statutul ucenicului, modul de încheiere și de executare a contractului de ucenicie la locul de muncă, autorizarea angajatorilor pentru încheierea contractelor de ucenicie la locul de muncă, atestarea maistrului de ucenicie, verificarea finală a aptitudinilor ucenicului, precum și orice alte aspecte legate de contractul de ucenicie la locul de muncă urmează să fie reglementate prin lege specială.

TITLUL VII: Dialogul social**CAPITOLUL I: Dispoziții generale****Art. 214**

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

Art. 215

Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național.

Art. 216

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

CAPITOLUL II: Sindicatele**Art. 217**

(1) Sindicatele sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării și promovării drepturilor colective și individuale, precum și a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor.

(2) Condițiile și procedura de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale se reglementează prin lege specială.

(3) Organizațiile sindicale au dreptul de a-și reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere și gestiune, cu condiția ca statutele să fie adoptate printr-o procedură democratică, în condițiile legii.

Art. 218

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

Art. 219

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

Art. 220

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

Art. 221

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

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

Art. 222

La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi.

Art. 223

(1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) Pe toata durata exercitarii mandatului, precum si pe o perioada de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentantii alesi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediati pentru motive care nu tin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesionala sau pentru motive ce tin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariatii din unitate.

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

CAPITOLUL III: Reprezentantii salariatilor

Art. 224

(1) La angajatorii la care sunt încadrati mai mult de 20 de salariati si daca nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate si aparate de reprezentantii lor, alesi si mandatati special în acest scop.

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

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

Art. 225

(1) Pot fi alesi ca reprezentanti ai salariatilor salariatii care au împlinit vârsta de 21 de ani si care au lucrat la angajator cel puțin un an fara întrerupere.

(2) Conditia vechimii prevazute la alin. (1) nu este necesara în cazul alegerii reprezentantilor salariatilor la angajatorii nou-înfiintati.

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

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

Art. 226

Reprezentantii salariatilor au urmatoarele atributii principale:

a) sa urmareasca respectarea drepturilor salariatilor, în conformitate cu legislatia în vigoare, cu contractul colectiv de munca aplicabil, cu contractele individuale de munca si cu regulamentul intern;

b) sa participe la elaborarea regulamentului intern;

c) sa promoveze interesele salariatilor referitoare la salariu, conditii de munca, timp de munca si timp de odihna, stabilitate în munca, precum si orice alte interese profesionale, economice si sociale legate de relatiile de munca;

d) sa sesizeze inspectoratul de munca cu privire la nerespectarea dispozitiilor legale si ale contractului colectiv de munca aplicabil.

Art. 227

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

Art. 228

Timpul alocat reprezentantilor salariatilor în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe luna si se considera timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzator.

Art. 229

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

CAPITOLUL IV: Patronatul

Art. 230

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

Art. 231

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

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

Art. 232

(1) Patronatele reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legii.

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

Art. 233

Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

Art. 234

Patronatele sunt parteneri sociali în relațiile colective de muncă, participând, prin reprezentanți proprii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative și acorduri cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile specifice dialogului social.

Art. 235

(1) Constituirea și funcționarea asociațiilor patronale, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege.

(2) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea legală.

(3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al salariaților sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentanții lor sau prin membrii sindicatului, după caz, în constituirea asociațiilor patronale sau în exercitarea drepturilor lor.

TITLUL VIII: Contractele colective de muncă**Art. 236**

(1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentati prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrati mai puțin de 21 de salariați.

(3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă partile sunt egale și libere.

(4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea partilor.

Art. 237

Partile, reprezentarea acestora și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.

Art. 238

(1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.

(2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.

(3) La încheierea contractului colectiv de muncă prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal.

Art. 239

Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală.

Art. 240

(1) Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate și la nivel național.

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

Art. 241

(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

a) pentru toți salariații angajatorului, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

b) pentru toți salariații încadrați la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;

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

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

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

Art. 242

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

Art. 243

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

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

Art. 244

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

Art. 245

Contractul colectiv de munca înceteaza:

a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrarii pentru care a fost încheiat, daca partile nu convin prelungirea aplicarii acestuia;

b) la data dizolvarii sau lichidarii judiciare a angajatorului;

c) prin acordul partilor.

Art. 246

Aplicarea contractului colectiv de munca poate fi suspendata prin acordul de vointa al partilor ori în caz de forta majora.

Art. 247

În cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramura nu exista contract colectiv de munca, se aplica contractul colectiv de munca încheiat la nivel superior.

TITLUL IX: Conflictele de munca

CAPITOLUL I: Dispozitii generale

Art. 248

(1) Conflictul de munca reprezinta orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de munca.

(2) Conflictele de munca ce au ca obiect stabilirea conditiilor de munca cu ocazia negocierii contractelor colective de munca sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariatilor, denumite conflicte de interese.

(3) Conflictele de munca ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligatii decurgând din legi ori din alte acte normative, precum si din contractele colective sau individuale de munca sunt conflicte referitoare la drepturile salariatilor, denumite conflicte de drepturi.

Art. 249

Procedura de solutionare a conflictelor de munca se stabileste prin lege speciala.

CAPITOLUL II: Greva

Art. 250

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

Art. 251

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

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

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

Art. 252

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

Art. 253

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

TITLUL X: Inspectia Muncii**Art. 254**

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

Art. 255

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

Art. 256

Înfiintarea si organizarea Inspectiei Muncii sunt reglementate prin lege speciala.

TITLUL XI: Raspunderea juridica**CAPITOLUL I: Regulamentul intern****Art. 257**

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

Art. 258

Regulamentul intern cuprinde cel putin urmatoarele categorii de dispozitii:

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

Art. 259

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

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

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

(4)Regulamentul intern se afiseaza la sediul angajatorului.

Art. 260

Orice modificare ce intervine în continutul regulamentului intern este supusa procedurilor de informare prevazute la art. 259.

Art. 261

(1)Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozitiile regulamentului intern, în masura în care face dovada încalcarii unui drept al sau.

(2)Controlul legalitatii dispozitiilor cuprinse în regulamentul intern este de competenta instantelor judecatoresti, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicarii de catre angajator a modului de solutionare a sesizarii formulate potrivit alin. (1).

Art. 262

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

(2)În cazul angajatorilor înfiintati dupa intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevazut la alin.

(1) începe sa curga de la data dobândirii personalitatii juridice.

CAPITOLUL II: Raspunderea disciplinara

Art. 263

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

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

Art. 264

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

a)avertismentul scris;

b)suspendarea contractului individual de munca pentru o perioada ce nu poate depasi 10 zile lucratoare;

c)retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;

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

e)reducerea salariului de baza si/sau, dupa caz, si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10 %;

f)desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.

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

Art. 265

(1)Amenzile disciplinare sunt interzise.

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

Art. 266

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

a)împrejurările în care fapta a fost savârsita;

b)gradul de vinovatie a salariatului;

c)consecintele abaterii disciplinare;

d)comportarea generala în serviciu a salariatului;

e)eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta.

Art. 267

(1)Sub sanctiunea nulitatii absolute, nici o masura, cu exceptia celei prevazute la art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusa mai înainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

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

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

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

Art. 268

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

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

a)descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;

b)precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de munca aplicabil, care au fost încalcate de salariat;

c)motivele pentru care au fost înlaturate apararile formulate de salariat în timpul cercetarii disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în conditiile prevazute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuata cercetarea;

d)temeiul de drept în baza caruia sanctiunea disciplinara se aplica;

e)termenul în care sanctiunea poate fi contestata;

f)instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata.

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

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

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

CAPITOLUL III: Raspunderea patrimoniala

Art. 269

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

(2) În cazul în care angajatorul refuza sa îl despagubeasca pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instantelor judecatoresti competente.

(3) Angajatorul care a platit despagubirea își va recupera suma aferenta de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în conditiile art. 270 si urmatoarele.

Art. 270

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

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

Art. 271

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

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

Art. 272

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

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

Art. 273

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

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

Art. 274

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

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

Art. 275

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

CAPITOLUL IV: Raspunderea contraventionala

Art. 276

(1) Constituie contraventie si se sanctioneaza astfel urmatoarele fapte:

- a) nerespectarea dispozitiilor privind garantarea în plata a salariului minim brut pe tara, cu amenda de la 3.000.000 lei la 20.000.000 lei;
- b) încalcare de catre angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amenda de la 3.000.000 lei la 10.000.000 lei;
- c) împiedicarea sau obligarea, prin amenintari ori prin violente, a unui salariat sau a unui grup de salariați sa participe la greva ori sa munceasca în timpul grevei, cu amenda de la 15.000.000 lei la 30.000.000 lei;
- d) primirea la munca a unei persoane pentru care nu a fost întocmit contract individual de munca ori stipularea în contractul individual de munca a unor clauze contrare dispozitiilor legale, cu amenda de la 20.000.000 lei la 50.000.000 lei;
- e) încadrarea în munca a minorilor cu nerespectarea conditiilor legale de vârsta sau folosirea acestora pentru prestarea unor activitati cu încalcare prevederilor legale referitoare la regimul de munca al minorilor, cu amenda de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei;
- f) încalcare de catre angajator a prevederilor art. 134 si 137, cu amenda de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei;
- g) încalcare obligatiei prevazute la art. 135, cu amenda de la 100.000.000 lei la 200.000.000 lei.
- (2) Constatarea contravențiilor si aplicarea sanctiunilor se fac de catre inspectorii de munca.
- (3) Contravențiilor prevazute la alin. (1) li se aplica dispozitiile legislatiei în vigoare.

CAPITOLUL V: Raspunderea penala

Art. 277

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

Art. 278

Neexecutarea unei hotarâri judecatoresti definitive privind reintegrarea în munca a unui salariat constituie infractiune si se pedepseste cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amenda.

Art. 279

(1) În cazul infractiunilor prevazute la art. 277 si 278 actiunea penala se pune în miscare la plângerea persoanei vatamate.

(2) Împacarea partilor înlatura raspunderea penala.

Art. 280

Nedepunerea de catre angajator, în termen de 15 zile, în conturile stabilite, a sumelor încasate de la salariați cu titlu de contributie datorata catre sistemul public de asigurari sociale, catre bugetul asigurarilor pentru somaj ori catre bugetul asigurarilor sociale de sanatate constituie infractiune si se pedepseste cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amenda.

TITLUL XII: Jurisdicia muncii

CAPITOLUL I: Dispozitii generale

Art. 281

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

Art. 282

Pot fi parti în conflictele de munca:

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

Art. 283

(1) Cererile în vederea solutionarii unui conflict de munca pot fi formulate:

- a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicata decizia unilaterala a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de munca;
- b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sanctionare disciplinara;

c) în termen de 3 ani de la data nasterii dreptului la actiune, în situatia în care obiectul conflictului individual de munca consta în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despagubiri catre salariat, precum si în cazul raspunderii patrimoniale a salariatilor fata de angajator;

d) pe toata durata existentei contractului, în cazul în care se solicita constatarea nulitatii unui contract individual sau colectiv de munca ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data nasterii dreptului la actiune, în cazul neexecutarii contractului colectiv de munca ori a unor clauze ale acestuia.

(2) În toate situatiile, altele decât cele prevazute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nasterii dreptului.

CAPITOLUL II: Competenta materiala si teritoriala

Art. 284

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

(2) Cererile referitoare la cauzele prevazute la alin. (1) se adreseaza instantei competente în a carei circumscriptie reclamantul își are domiciliul sau resedinta ori, dupa caz, sediul.

CAPITOLUL III: Reguli speciale de procedura

Art. 285

Cauzele prevazute la art. 281 sunt scutite de taxa judiciara de timbru si de timbrul judiciar.

Art. 286

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

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

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

Art. 287

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

Art. 288

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

Art. 289

Hotarârile pronuntate în fond sunt definitive si executorii de drept.

Art. 290

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

Art. 291

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

TITLUL XIII: Dispozitii tranzitorii si finale

Art. 292

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

Art. 293

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

Art. 294

În sensul prezentului cod, prin salariatii cu functie de conducere se înțelege administratorii-salariatii, inclusiv presedintele consiliului de administratie daca este si salariat, directorii generali si directorii, directorii generali adjuncti si directorii adjuncti, sefii compartimentelor de munca - divizii, departamente, sectii, ateliere, servicii, birouri -, precum si asimilatii lor stabiliti potrivit legii sau prin contractele colective de munca ori, dupa caz, prin regulamentul intern.

Art. 295

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

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

Art. 296

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

(2) Pâna la data prevazuta la alin. (1) angajatorii sau, dupa caz, inspectoratele teritoriale de munca care detin carnetele de munca ale salariatilor vor elibera, în mod esalonat, carnetele respective titularilor, pe baza de proces-verbal individual de predare-primire.

Art. 297

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

Art. 298

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

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

- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. **10/1972**, publicata în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificarile si completarile ulterioare;

- Legea nr. **1/1970** - Legea organizarii si disciplinei muncii în unitatile socialiste de stat, publicata în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificarile si completarile ulterioare;

- Decretul nr. **63/1981** privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obstesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;

- Legea nr. **30/1990** privind angajarea salariatilor în functie de competenta, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;

- Legea nr. **2/1991** privind cumulul de functii, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;

- Legea salarizarii nr. **14/1991**, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificarile si completarile ulterioare;

- Legea nr. **6/1992** privind concediul de odihna si alte concedii ale salariatilor, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;

- Legea nr. **68/1993** privind garantarea în plata a salariului minim, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;

- Legea nr. **75/1996** privind stabilirea zilelor de sarbatoare legala în care nu se lucreaza, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificarile si completarile ulterioare;

- art. 34 si 35 din Legea nr. **130/1996** privind contractul colectiv de munca, republicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998;

- orice alte dispozitii contrare.

(3) Începând cu data de 1 ianuarie 2004 se abroga dispozitiile Decretului nr. **92/1976** privind carnetul de munca, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976.

Aceasta lege a fost adoptata în temeiul prevederilor art. 113 din Constitutia României, în urma angajarii raspunderii Guvernului în fata Camerei Deputatilor si a Senatului, în sedinta comuna din data de 9 decembrie 2002.

PRESEDINTELE CAMEREI DEPUTATILOR
VALER DORNEANU
 PRESEDINTELE SENATULUI
NICOLAE VACAROIU

