

Text actualizat în baza actelor normative modificatoare, publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, pâna la 19 decembrie 2005:

- Legea nr. 480/2003;
- Legea nr. 541/2003;
- Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 65/2005, aprobata cu modificari prin Legea nr. 371/2005;
- Legea nr. 241/2005;
- Legea nr. 371/2005.

TITLUL I

Dispozitii generale

Cap.1 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 si care presteaza activitatea în strainatate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu exceptia cazului în care legislatia statului pe al carui teritoriu se executa contractul individual de munca este mai favorabila;
- c) cetatenilor straini sau apatrizi încadrati cu contract individual de munca, care presteaza munca pentru un angajator român pe teritoriul României;
- d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat si se încadreaza cu contract individual de munca pe teritoriul României, în conditiile legii;
- e) ucenicilor care presteaza munca în baza unui contract de ucenicie la locul de munca;
- f) angajatorilor, persoane fizice si juridice;
- g) organizatiilor sindicale si patronale.

Cap.2 - 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 impotriva 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 bune-credinte.

(2) Pentru buna desfasurare a relatiilor de munca, participantii la raporturile de munca se vor informa si se vor consulta reciproc, in 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

Cap.1 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 dobândește capacitatea de a încheia contracte individuale de munca în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacitatii depline de exercitiu.

Art. 15 - Este interzisa, sub sanctiunea nulitatii absolute, încheierea unui contract individual de munca în scopul prestarii unei munci sau a unei activitati ilicite ori imorale.

Art. 16 - (1) Contractul individual de munca se încheie în baza consimtamântului partilor, în forma scrisa, în limba româna. Obligatia de încheiere a contractului individual de munca în forma scrisa revine angajatorului. Angajatorul persoana juridica, persoana fizica autorizata sa desfasoare o activitate independenta, precum si asociatia familiala au obligatia de a încheia, în forma scrisa, contractul individual de munca anterior începerii raporturilor de munca.

(2) În situatia în care contractul individual de munca nu a fost încheiat în forma scrisa, se prezuma ca a fost încheiat pe o durata nedeterminata, iar partile pot face dovada prevederilor contractuale si a prestatiiilor efectuate prin orice alt mijloc de proba.

(3) Munca prestata în temeiul unui contract individual de munca îi confera salariatului vechime în munca.

Art. 17 - (1) Anterior încheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana selectata în vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intentioneaza sa le înscrie în contract sau sa le modifice.

(1^{*1}) Obligatia de informare a persoanei selectate în vederea angajarii sau a salariatului se considera îndeplinita de catre angajator la momentul semnarii contractului individual de munca sau a actului aditional, dupa caz.

(2) Persoana selectata în vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel puțin urmatoarele elemente:

- a) identitatea partilor;
- b) locul de munca sau, în lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca în diverse locuri;
- c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;
- d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din România sau altor acte normative si atributiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmeaza sa își produca efectele;
- g) în cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;
- h) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
- i) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
- j) salariul pe baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normala a muncii, exprimata în ore/zi si ore/saptamâna;
- l) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;



m) durata perioadei de proba.

(3) Elementele din informarea prevazuta la alin. (2) trebuie sa se regaseasca si în continutul contractului individual de munca.

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (2) în timpul executarii contractului individual de munca impune încheierea unui act aditional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunostintarii în scris a salariatului, cu exceptia situatiilor în care o asemenea modificare rezulta ca posibila din lege sau din contractul colectiv de munca aplicabil.

(4¹) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de munca, oricare dintre parti poate fi asistata de terti, conform propriei optiuni, cu respectarea prevederilor alin. (5).

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

Art. 18 - (1) În cazul în care persoana selectata în vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, urmeaza sa își desfășoare activitatea în strainatate, angajatorul are obligatia de a-i comunica în timp util informatiile prevazute la art. 17 alin. (2), precum si informatii referitoare la:

- a) durata perioadei de munca ce urmeaza sa fie prestata în strainatate;
- b) moneda în care vor fi platite drepturile salariale, precum si modalitatile de plata;
- c) prestatiile în bani si/sau în natura aferente desfășurarii activitatii în strainatate;
- d) conditiile de clima; e) reglementarile principale din legislatia muncii din acea tara;
- f) obiceiurile locului a caror nerespectare i-ar pune în pericol viata, libertatea sau siguranta personala.

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

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

Art. 19 - În situatia în care angajatorul nu își executa obligatia de informare prevazuta la art. 17 si 18, persoana selectata în vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, are dreptul sa sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligatii, instanta judecatoreasca competenta si sa solicite despăgubiri corespunzatoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutarii de catre angajator a obligatiei 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) La încheierea contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, partile pot negocia si cuprinde în contract o clauza de neconcurenta prin care salariatul sa fie obligat ca dupa încetarea contractului sa nu presteze, în interes propriu sau al unui tert, o activitate care se afla în concurenta cu cea prestata la angajatorul sau, în schimbul unei indemnizatii de neconcurenta lunare pe care angajatorul se obliga sa o plateasca pe toata perioada de neconcurenta.

(2) Clauza de neconcurenta își produce efectele numai daca în cuprinsul contractului individual de munca sunt prevazute în mod concret activitatile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizatiei de neconcurenta lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurenta, tertii în favoarea carora se interzice prestarea activitatii, precum si aria geografica unde salariatul poate fi în reala competitie cu angajatorul.

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

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

Art. 22 - (1) Clauza de neconcurenta își poate produce efectele pentru o perioada de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de munca.

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de munca s-a produs de drept, cu exceptia cazurilor prevazute la art. 56 lit. d), f), g), h) si j), ori a intervenit din initiativa angajatorului pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

Art. 23 - (1) Clauza de neconcurenta nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitarii profesiei salariatului sau a specializării 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 nerespectării, cu vinovatie, a clauzei de neconcurenta salariatul poate fi obligat la restituirile 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 executării 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, daca se schimba conditiile de munca;
- c) la începerea misiunii, în cazul salariatilor încadrati cu contract de munca temporara;
- d) în cazul ucenicilor, practicantilor, elevilor si studentilor, în situatia în care urmeaza sa fie instruiti pe meserii si profesii, precum si în situatia schimbarii meseriei pe parcursul instruirii;
- e) periodic, în cazul celor care lucreaza în conditii de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementarilor Ministerului Sanatatii;
- f) periodic, în cazul celor care desfasoara activitati cu risc de transmitere a unor boli si care lucreaza în sectorul alimentar, zootehnic, la instalatiile de aprovizionare cu apa potabila, în colectivitati de copii, în unitati sanitare, potrivit reglementarilor Ministerului Sanatatii;
- g) periodic, în cazul celor care lucreaza în unitati fara factori de risc, prin examene medicale 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) Conditii 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 invatamânt se încadreaza, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de proba de cel mult 6 luni.
- (4*) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate înceta numai printr-o notificare scrisa, la initiativa oricareia dintre parti.
- (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 modificarii contractului individual de munca cu privire la perioada de proba, în termenul prevazut 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 succesiva a mai mult de trei persoane pe perioade de proba pentru acelasi post este interzisa.

Art. 34 - (1) Fiecare angajator are obligatia de a înfiinta un registru general de evidenta a salariatilor.

- (2) Registrul general de evidenta a salariatilor se va înregistra în prealabil la autoritatea publica competenta, potrivit legii, în a carei raza teritoriala se afla domiciliul, respectiv sediul angajatorului, data de la care devine document oficial.
- (3) Registrul general de evidenta a salariatilor se completeaza în ordinea angajarii si cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariatilor, data angajarii, functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de munca si data încetarii contractului individual de munca.
- (4) Registrul general de evidenta a salariatilor este pastrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând sa fie pus la dispozitie inspectorului de munca sau oricarei alte autoritati care îl solicita, în conditiile legii.
- (5) La solicitarea salariatului angajatorul este obligat sa elibereze un document care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, vechimea în munca, în meserie si în specialitate.
- (6) În cazul încetarii activitatii angajatorului, registrul general de evidenta a salariatilor se depune la autoritatea publica competenta, potrivit legii, în a carei raza teritoriala se afla sediul sau domiciliul angajatorului, dupa caz.
- (7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidenta a salariatilor, înregistrările care se efectueaza, precum si orice alte elemente în legatura cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotarâre a Guvernului.

Art. 35 - (1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe functii, în baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea.

- (2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) situatiile în care prin lege sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul unor functii.
- (3) Salariatii care cumuleaza mai multe functii sunt obligati sa declare fiecărui angajator locul unde exercita functia pe care o considera de baza.

Art. 36 - Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati prin contract individual de munca în baza permisului de munca eliberat potrivit legii.

Cap.2 Executarea contractului individual de munca

Art. 37 - Drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de munca si al contractelor individuale de munca.

Art. 38 - Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile recunoscute de lege salariatilor sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

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

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamânal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la demnitate în munca;
- f) dreptul la securitate si sanatate în munca;
- g) dreptul la acces la formarea profesionala;
- h) dreptul la informare si consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j) dreptul la protectie în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectiva si individuala;
- l) dreptul de a participa la actiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

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

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

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

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

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

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

Cap.3 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 posibila numai în cazurile si în conditiile prevazute de prezentul cod.

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

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

Art. 42 - (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de catre angajator prin delegarea sau detasarea salariatului într-un alt loc de munca decât cel prevazut în contractul individual de munca.

(2) Pe durata delegarii, respectiv a detasarii, salariatul 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 convenite 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.

Cap.4 Suspendarea contractului individual de munca

Art. 49 - (1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

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

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

(4) În cazul suspendarii contractului individual de munca din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendarii acesta nu va beneficia de 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, daca legea nu prevede altfel;
- 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 electivae în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;
- f) participarea la greva.
- g) *** Abrogata

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

Art. 52 - (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului în urmatoarele situatii:

- a) pe durata cercetarii disciplinare prealabile, în conditiile legii;
- b) 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. a), b) si c), daca se constata nevinovatia celui în cauza, salariatul își reia activitatea anterioara, platindu-i-se, în temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.

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.

Cap.5 Încetarea contractului individual de munca

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

- de drept;
- ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;
- 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:

- la data decesului salariatului sau angajatorului persoana fizica;
- la data ramânerii 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;
- ca urmare a dizolvării angajatorului persoana juridica, de la data la care persoana juridica își înceteaza existenta;
- la data comunicării deciziei de pensionare pentru limita de vârsta, pensionare anticipata, pensionare anticipata partiala sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;
- 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;
- 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;
- ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramânerii definitive a hotarârii judecatoresti;
- de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii, ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramânerii definitive a hotarârii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;
- la data expirării termenului contractului individual de munca încheiat pe durata determinata; k) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, în cazul salariatilor cu vârsta cuprinsa între 15 si 16 ani.

Art. 57 - (1) Nerespectarea oricareia dintre conditiile legale necesare pentru încheierea valabila a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatatarea nulitatii contractului individual de munca produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de munca poate fi acoperita prin îndeplinirea ulterioara a conditiilor impuse de lege.

(4) În situatia în care o clauza este afectata de nulitate, întrucât stabileste drepturi sau obligatii pentru salariatii, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de munca aplicabile, aceasta este înlocuita de drept cu dispozitiile legale sau conventionale aplicabile, salariatul având dreptul la despagubiri.

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

(6) Constatatarea nulitatii si stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul partilor.

(7) Daca partile nu se înțeleg, nulitatea se pronunta de catre instanta judecatoreasca.

SECTIUNEA a 2-a - Concedierea

Art. 58 - (1) Concedierea reprezinta încetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusa pentru motive care tin de persoana salariatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

Art. 59 - Este interzisa concedierea salariatilor:

- 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;
- pentru exercitarea, în conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

Art. 60 - (1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:

- pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;
- pe durata concediului pentru carantina;
- pe durata în care femeia salariată este gravida, în masura în care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- pe durata concediului de maternitate;
- pe durata concediului pentru cresterea copilului în vârsta de pâna la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pâna la împlinirea vârstei de 3 ani;
- pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârsta de pâna la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pâna la împlinirea vârstei de 18 ani;
- pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- pe durata exercitarii unei functii eligibile într-un organism sindical, cu exceptia situatiei în care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savârsite de catre acel salariat;
- pe durata efectuării concediului de odihna.

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

SECTIUNEA a 3-a - Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului

Art. 61 - Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului în urmatoarele situatii:

- a) în cazul în care salariatul a savârsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile, în conditiile Codului de procedura penala;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi îndeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de munca în care este încadrat;
- e) în cazul în care salariatul îndeplineste conditiile de vârsta standard si stagiul de cotizare si nu a solicitat pensionarea în conditiile legii.

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.

(1^A) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevazut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozitiilor art. 263 - 268.

(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) Concedierea salariatului pentru motivul prevazut la art. 61 lit. d) poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, încheiat la nivel national, la nivel de ramura de activitate sau de grup de unitati, precum si prin regulamentul intern*).

----- *) Reproducem mai jos prevederile art. 2 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 65/2005, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 371/2005.

"ART. 2 (1) Pâna la data stabilirii în contractul colectiv de munca, încheiat la nivel national sau la nivel de ramura de activitate aplicabil, a procedurii de evaluare prevazute la art. 1 pct. 28 din prezenta ordonanta de urgenta, se aplica în continuare dispozitiile art. 63 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii în forma sa nemodificata.

(2) Daca în termen de un an de la intrarea în vigoare a prezentei ordonante de urgenta nu se stabileste procedura de evaluare în conditiile alin. (1), angajatorul va stabili aceasta procedura prin regulamentul intern, în conditiile legii.

(3) Prevederile regulamentului intern referitoare la procedura de evaluare se aplica pâna la data stabilirii acesteia în contractul colectiv de munca încheiat la nivel national sau la nivel de ramura de activitate aplicabil."

Forma nemodificata a art. 63 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 este urmatoarea:

"(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 si/sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.

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

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

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

SECTIUNEA a 4-a - Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului

Art. 65 - (1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta încetarea contractului individual de munca, determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat 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 a 5-a - 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 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrati mai mult de 20 de salariați si 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 urmatoarele obligatii:

- a) sa initieze, în scopul punerii de acord, în conditiile prevazute de lege, consultarii cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, referitoare la metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numarului de salariați afectati si de atenuare a consecintelor;

b) sa puna la dispozitie sindicatului care are membri în unitate sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor, în conditiile prevazute de lege, toate informatiile relevante în legatura cu concedierea colectiva, în vederea formularii propunerilor din partea acestora.

Art. 70 - (1) Angajatorul are obligatia sa notifice în scris sindicatului sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor intentia de concediere colectiva, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea intentiei de concediere colectiva trebuie sa cuprinda:

- a) numarul total si categoriile de salariatii;
- b) motivele care determina concedierea;
- c) numarul si categoriile de salariatii care vor fi afectati de concediere;
- d) criteriile avute în vedere, potrivit legii si/sau contractelor colective de munca, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) masurile avute în vedere pentru limitarea numarului concedierilor;
- f) masurile pentru atenuarea consecintelor concedierii si compensatiile ce urmeaza sa fie acordate salariatilor concediati, conform dispozitiilor legale si/sau contractului colectiv de munca aplicabil;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h) termenul înainturului caruia sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numarului salariatilor concediati.

(3) Angajatorul are obligatia sa comunice notificarea prevazuta la alin. (2) inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca la aceeasi data la care a comunicat-o sindicatului sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor.

Art. 71 - (1) Sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot propune angajatorului masuri în vederea evitarii concedierilor ori diminuarii numarului salariatilor concediati, într-un termen de 15 zile calendaristice de la data primirii notificarii.

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

(3) La solicitarea oricareia dintre parti, inspectoratul teritorial de munca poate dispune amânarea momentului emiterii deciziei cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectiva avuta în vedere nu pot fi solutionate pâna la data prevazuta în notificarea intentiei de concediere colectiva ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

Art. 72 - (1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrari pe locurile de munca ale salariatilor concediati timp de 9 luni de la data concedierii acestora.

(2) În situatia în care în aceasta perioada se reiau activitatile a caror încetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligatia de a transmite salariatilor care au fost concediati o comunicare scrisa în acest sens si de a-i reangaja pe aceleasi locuri de munca pe care le-au ocupat anterior, fara examen sau concurs ori perioada de proba.

(3) Salariatii au la dispozitie un termen de maximum 10 zile lucratoare de la data comunicarii angajatorului, prevazuta la alin. (2), pentru a-si manifesta în scris consimtamântul cu privire la locul de munca oferit.

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

SECTIUNEA a 6-a - Dreptul la preaviz

Art. 73 - (1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) si d), al art. 65 si 66 beneficiaza de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucratoare.

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

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

Art. 74 - (1) Decizia de concediere se comunica salariatului în scris si trebuie sa contina în mod obligatoriu:

- a) motivele care determina concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritati, conform art. 70 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de munca disponibile în unitate si termenul în care salariatii urmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant, în conditiile art. 64.

(2) *** Abrogat

Art. 75 - Decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii ei salariatului.

SECTIUNEA a 7-a - Controlul si sanctionarea concedierilor nelegale

Art. 76 - Concedierea dispusa cu nerespectarea procedurii prevazute de lege este lovita de nulitate absoluta.

Art. 77 - În caz de conflict de munca angajatorul nu poate invoca în fata instantei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

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

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

SECTIUNEA a 8-a - Demisia

Art. 79 - (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de vointa a salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica angajatorului încetarea contractului individual de munca, dupa împlinirea unui termen de preaviz.

- (2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.
- (3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.
- (4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti în contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut în contractele colective de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariatii cu functii de executie, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariatii care ocupa functii de conducere.
- (5) Pe durata preavizului contractul individual de munca continua sa își produca toate efectele.
- (6) În situatia în care în perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.
- (7) Contractul individual de munca înceteaza la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de catre angajator la termenul respectiv.
- (8) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu își îndeplinește obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

Cap.6 Contractul individual de munca pe durata determinata

Art. 80 - (1) Prin derogare de la regula prevazuta la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile si în conditiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de munca pe durata determinata.

- (2) Contractul individual de munca pe durata determinata se poate încheia numai în forma scrisa, cu precizarea expresa a duratei pentru care se încheie.
- (3) Contractul individual de munca pe durata determinata poate fi prelungit si dupa expirarea termenului initial, cu acordul scris al partilor, dar numai înăuntrul termenului prevazut la art. 82 si de cel mult doua ori consecutiv.
- (4) Între aceleasi parti se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata, dar numai înăuntrul termenului prevazut la art. 82.
- (5) Contractele individuale de munca pe durata determinata, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de munca pe durata determinata, sunt considerate contracte succesive.

Art. 81 - Contractul individual de munca poate fi încheiat pentru o durata determinata numai în urmatoarele cazuri:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării 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;
- d¹) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește conditiile de pensionare pentru limita de vârsta;
- d²) ocuparea unei functii eligibile în cadrul organizatiilor sindicale, patronale sau al organizatiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- d³) angajarea pensionarilor care, în conditiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- e) în alte cazuri prevazute expres de legi speciale ori pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte, programe, în conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca încheiat la nivel national si/sau la nivel de ramura.

Art. 82 - (1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi încheiat pe o perioada mai mare de 24 de luni.

- (2) În cazul în care contractul individual de munca pe durata determinata este încheiat pentru a înlocui un salariat al carui contract individual de munca este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării 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 încetarea celui de-al treilea contract individual de munca pe durata determinata, prevazut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevazut la art. 82 alin. (1), daca pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de munca pe durata nedeterminata.

- (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 executării 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 pregătirii 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.

Cap.7 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, Solidaritatii Sociale si Familiei, care pune provizoriu la dispozitie utilizatorului personal calificat si/sau necalificat pe care îl angajeaza si îl salarizeaza în acest scop. Conditiile de înfiintare si functionare, precum si

procedura de autorizare a agentului de munca temporara se stabilesc prin hotarâre a Guvernului.

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

Art. 88 - Un utilizator poate apela la agenti de munca temporara doar pentru executarea unei sarcini precise si cu caracter temporar, denumita misiune de munca temporara, si numai în urmatoarele cazuri:

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

Art. 89 - (1) Misiunea de munca temporara se stabileste pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.

(2) Durata misiunii de munca temporara poate fi prelungita o singura data pentru o perioada care, adaugata la durata initiala a misiunii, nu poate conduce la depasirea unei perioade de 18 luni.

(3) Conditile în care durata unei misiuni de munca temporara poate fi prelungita sunt prevazute în contractul de munca temporara sau pot face obiectul unui act aditional la acest contract.

Art. 90 - (1) Agentul de munca temporara pune la dispozitie utilizatorului un salariat angajat prin contract de munca temporara, în baza unui contract de punere la dispozitie încheiat în forma scrisa.

(2) Contractul de punere la dispozitie trebuie sa cuprinda:

- a) motivul pentru care este necesara utilizarea unui salariat temporar;
- b) termenul misiunii si, daca este cazul, posibilitatea modificarii termenului misiunii;
- c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesara, locul executarii misiunii si programul de lucru;
- d) conditiile concrete de munca;
- e) echipamentele individuale de protectie si de munca pe care salariatul temporar trebuie sa le utilizeze;
- f) orice alte servicii si facilitati în favoarea salariatului temporar; g) valoarea contractului de care beneficiaza agentul de munca temporara, precum si remuneratia la care are dreptul salariatul.

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

Art. 91 - (1) Salariatii temporari au acces la toate serviciile si facilitatile acordate de utilizator, în aceleasi conditii ca si ceilalti salariatii ai acestuia.

(2) Utilizatorul este obligat sa asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protectie si de munca, cu exceptia situatiei în care prin contractul de punere la dispozitie dotarea este în sarcina agentului de munca temporara.

Art. 92 - Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, daca urmareste sa înlocuiasca astfel un salariat al sau al carui contract de munca este suspendat ca urmare a participarii la greva.

Art. 93 - (1) Contractul de munca temporara este un contract de munca ce se încheie în scris între agentul de munca temporara si salariatul temporar, de regula, pe durata unei misiuni.

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

Art. 94 - (1) Contractul de munca temporara se poate încheia si pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevazut la art. 89 alin. (2).

(2) Între doua misiuni salariatul temporar se afla la dispozitia agentului de munca temporara si beneficiaza de un salariu platit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe tara.

(3) Pentru fiecare noua misiune, între parti se încheie un act aditional la contractul de munca temporara, în care vor fi precizate toate elementele prevazute la art. 93 alin. (2).

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

Art. 95 - (1) Pe toata durata misiunii salariatul temporar beneficiaza de salariul platit de agentul de munca temporara.

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

(3) În masura 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 munca si care presteaza aceeasi munca sau una similara, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de munca aplicabil utilizatorului.

(4) Agentul de munca temporara este cel care retine si vireaza toate contributiile si impozitele datorate de salariatul temporar catre bugetele statului si plateste pentru acesta toate contributiile datorate în conditiile legii.

(5) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligatiile privind plata salariului si cele privind contributiile si impozitele au devenit scadente si exigibile, iar agentul de munca temporara nu le executa, ele vor fi platite de utilizator, în baza solicitarii salariatului temporar.

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

Art. 96 - Prin contractul de munca temporara se poate stabili o perioada de proba pentru realizarea misiunii, a carei durata este fixata în functie de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de:

- a) doua zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada mai mica sau egala cu o luna;
- b) 3 zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada cuprinsa între o luna si doua luni;
- c) 5 zile lucratoare, în cazul în care contractul de munca temporara este încheiat pentru o perioada mai mare de doua luni.

Art. 97 - (1) Pe parcursul misiunii utilizatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de munca pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislatia în vigoare.

(2) Utilizatorul va notifica de îndata agentului de munca temporara orice accident de munca sau îmbolnavire profesionala de care a luat cunostinta si a carei victima a fost un salariat temporar pus la dispozitie de agentul de munca temporara.

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

(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 munca salariatului temporar fără a încheia cu acesta un contract individual de munca sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziție, se consideră că între acel salariat temporar și utilizator a intervenit un contract individual de munca pe durata nedeterminată.

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

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

Cap.8 Contractul individual de munca cu timp partial

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 munca pe durata nedeterminată sau pe durata determinată, denumite contracte individuale de munca cu timp partial.

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

(3) Durata săptămânală de lucru a unui salariat angajat cu contract individual de munca cu timp partial 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 munca cu timp partial. Atunci când nu există un salariat comparabil se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de munca aplicabil acelui angajator sau dispozițiile legislației în vigoare.

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

a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;

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

c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

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

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

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

(3) *** Abrogat

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

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

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

Cap.9 Munca la domiciliu

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

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

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

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

a) precizarea expresă ca salariatul lucrează la domiciliu;

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

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

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

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

TITLUL III

Timpul de munca și timpul de odihnă

Cap.1 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) Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamâna, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 3 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamâna.
(2[^]1) Pentru anumite sectoare de activitate, unitati sau profesii stabilite prin contractul colectiv de munca unic la nivel national, se pot negocia, prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura de activitate aplicabil, perioade de referinta mai mari de 3 luni, dar care sa nu depaseasca 12 luni.
(2[^]2) La stabilirea perioadelor de referinta prevazute la alin. (2) si (2[^]1) nu se iau în calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca. (3) Prevederile alin. (1), (2) si (2[^]1) nu se aplica tinerilor care nu au implinit 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 a 2-a - 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 sau 112, dupa caz.
(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilita potrivit prevederilor art. 111 sau 112, dupa caz, este interzisa, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlaturarii consecintelor unui accident.

Art. 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 posibila în termenul prevazut de art. 119 alin. (1) în luna urmatoare, munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu corespunzator duratei acesteia.
(2) Sporul pentru munca suplimentara, acordat în conditiile prevazute la alin. (1), se stabileste prin negociere, în cadrul contractului colectiv de munca sau, dupa caz, al contractului individual de munca, si nu poate fi mai mic de 75% din salariul de baza.

Art. 121 - Tinerii în vârsta de pâna la 18 ani nu pot presta munca suplimentara.

SECTIUNEA a 3-a - Munca de noapte

Art. 122 - (1) Munca prestata între orele 22,00 - 6,00 este considerata munca de noapte.
(2) Durata normala a muncii de noapte nu va depasi 8 ore într-o perioada de 24 de ore.
(3) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizeaza munca de noapte este obligat sa informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de munca.

Art. 123 - Salariatii care efectueaza cel putin 3 ore de munca de noapte beneficiaza fie de program de lucru redus cu o ora fata de durata normala a zilei de munca, fara ca aceasta sa duca la scaderea salariului de baza, fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de baza pentru fiecare ora de munca de noapte prestata.

Art. 124 - (1) Salariatii care urmeaza sa desfasoare cel putin 3 ore de munca de noapte sunt supusi unui examen medical gratuit înainte de începerea activitatii si dupa aceea, periodic.

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

(3) Salariatii care desfasoara munca de noapte si au probleme de sanatate recunoscute ca având legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

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

(2) Femeile gravide, lauzele si cele care alăpteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

SECTIUNEA a 3-a - Norma de munca

Art. 126 - Norma de munca exprima cantitatea de munca necesara pentru efectuarea operatiunilor sau lucrarilor de catre o persoana cu calificare corespunzatoare, care lucreaza cu intensitate normala, în conditiile unor procese tehnologice si de munca determinate. Norma de munca cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfasurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de munca.

Art. 127 - Norma de munca se exprima, în functie de caracteristicile procesului de productie sau de alte activitati ce se normeaza, sub forma de norme de timp, norme de productie, norme de personal, sfera de atributii sau sub alte forme corespunzatoare specificului fiecarei activitati.

Art. 128 - Normarea muncii se aplica tuturor categoriilor de salariatii

Art. 129 - (1) Normele de munca se elaboreaza de catre angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu exista normative, normele de munca se elaboreaza de catre angajator cu acordul sindicatului ori, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.

(1[^]1) În cazul unui dezechord cu privire la normele de munca, partile vor apela la arbitrajul unui tert ales de comun acord.

(2) În situatia în care normele de munca nu mai corespund conditiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigura un grad complet de ocupare a timpului normal de munca, acestea vor fi supuse unei reexaminari.

(3) Procedura de reexaminare, precum si situatiile concrete în care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

Cap.2 Repausuri periodice

SECTIUNEA 1 - Pauza de masa si repausul zilnic

Art. 130 - (1) În cazurile în care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, în conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

(2) Tinerii în vârsta de pâna la 18 ani beneficiaza de o pauza de masa de cel putin 30 de minute, în cazul în care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 4 ore si jumătate.

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

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

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

SECTIUNEA a 2-a - Repausul saptamânal

Art. 132 - (1) Repausul saptamânal se acorda în doua zile consecutive, de regula sâmbata si duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbata si duminica ar prejudicia interesul public sau desfasurarea normala a activitatii, repausul saptamânal poate fi acordat si în alte zile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) În situatia prevazuta la alin. (2) salariatii vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de munca sau, dupa caz, prin contractul individual de munca.

(4) În situatii de exceptie zilele de repaus saptamânal sunt acordate cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 15 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca si cu acordul sindicatului sau, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.

(5) Salariatii al caror repaus saptamânal se acorda în conditiile alin. (4) au dreptul la dublul compensatiilor convenite potrivit art. 120 alin. (2).

Art. 133 - (1) În cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlaturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalatiilor sau cladirilor unitatii, repausul saptamânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executarii acestor lucrari.

(2) Salariatii al caror repaus saptamânal a fost suspendat în conditiile alin. (1) au dreptul la dublul compensatiilor convenite potrivit art. 120 alin. (2).

SECTIUNEA a 3-a - Sarbatorile legale

Art. 134 - (1) Zilele de sarbatoare legala în care nu se lucreaza sunt: - 1 si 2 ianuarie; - prima si a doua zi de Pasti; - 1 mai; - 1 decembrie; - prima si a doua zi de Craciun; - 2 zile pentru fiecare dintre cele doua sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele crestine,

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.

Cap.3 Concediile

SECȚIUNEA 1 - Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților

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

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

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

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariațul 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) și (3) salariațul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 148 - (1) Pentru rezolvarea unor situatii personale salariatii au dreptul la concedii fara plata.
(2) Durata concediului fara plata se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

SECTIUNEA a 2-a - Concediile pentru formare profesionala

Art. 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 angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiuala sa participarea unui salariat la formare profesionala în conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pâna la 10 zile lucratoare sau de pâna la 80 de ore.
(2) În situatia prevazuta la alin. (1) indemnizatia de concediu va fi stabilita conform art. 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 convenite salariatului, altele decât salariul.

TITLUL IV

Salarizarea

Cap.1 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 reprezentantii 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.

Cap.2 Salariul de baza minim brut pe tara garantat în plata

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 puțin 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 desfasoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu exceptia grevei.
(4) Salariul de baza minim brut pe tara garantat în plata este adus la cunostinta salariatilor prin grija angajatorului.

Art. 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.

Cap.3 Plata salariului

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

(4) Retinerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

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

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

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

Cap.4 Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale

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

Art. 168 - *** Abrogat

Cap.5 Protecția drepturilor salariale în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia

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

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

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

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

TITLUL V

Sanatatea și securitatea în muncă

Cap.1 Reguli generale

Art. 171 - (1) *** Abrogat

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

- (3) Daca un angajator apeleaza la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonereaza de raspundere în acest domeniu.
- (4) Obligatiile salariatilor în domeniul securitatii si sanatatii în munca nu pot aduce atingere responsabilitatii angajatorului.
- (5) Masurile privind securitatea si sanatatea în munca nu pot sa determine, în nici un caz, obligatii financiare pentru salariatii.

Art. 172 - (1) Dispozitiile prezentului titlu se completeaza cu dispozitiile legii speciale, ale contractelor colective de munca aplicabile, precum si cu normele si normativele de protectie a muncii.

(2) Normele si normativele de protectie a muncii pot stabili:

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

Art. 173 - (1) În cadrul propriilor responsabilitati angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si pentru punerea în aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acestora.

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

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursa;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, în vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii;
- e) luarea în considerare a evolutiei tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai putin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;
- i) aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.

Art. 174 - (1) Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanatatii si securitatii în munca.

(2) În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevazute în mod obligatoriu reguli privind securitatea si sanatatea în munca.

(3) În elaborarea masurilor de securitate si sanatare în munca angajatorul se consulta cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, precum si cu comitetul de securitate si sanatare în munca.

Art. 175 - Angajatorul are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, în conditiile legii.

Art. 176 - (1) Angajatorul are obligatia sa organizeze instruirea angajatilor sai în domeniul securitatii si sanatatii în munca.

(2) Instruirea se realizeaza periodic, prin modalitati specifice stabilite de comun acord de catre angajator, împreuna cu comitetul de securitate si sanatare în munca si cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor.

(3) Instruirea prevazuta la alin. (2) se realizeaza obligatoriu în cazul noilor angajati, al celor care își schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care își reiau activitatea dupa o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectueaza înainte de începerea efectiva a activitatii.

(4) Instruirea este obligatorie si în situatia în care intervin modificari ale legislatiei în domeniu.

Art. 177 - (1) Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel încât sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.

(2) Angajatorul trebuie sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substantelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurarii sanatatii si securitatii salariatilor.

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

Art. 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 salariatii.

(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.

Cap.2 Comitetul de securitate si sanatare în munca

Art. 179 - (1) La nivelul fiecarui angajator se constituie un comitet de securitate si sanatare în munca, cu scopul de a asigura implicarea salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziilor în domeniul protectiei muncii.

(2) Comitetul de securitate si sanatare 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 sanatare în munca se organizeaza la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrati cel puțin 50 de salariatii.

(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 salariatii.

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

(4) Comitetul de securitate si sanatare în munca coordoneaza masurile de securitate si sanatare 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 sanatare 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, solidaritatii sociale si familiei.

Cap.3 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 salariatii 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 salariatii, 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

Cap.1 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 restructurarii 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 - (1) Angajatorii au obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii, dupa cum urmeaza:
a) cel puțin o data la 2 ani, daca au cel puțin 21 de salariatii;
b) cel puțin o data la 3 ani, daca au sub 21 de salariatii.
(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala, asigurata în conditiile alin. (1), se suporta de catre angajatori.

Art. 191 - (1) Angajatorul persoana juridica care are mai mult de 20 de salariatii elaboreaza anual si aplica planuri de formare profesionala, cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor.
(2) Planul de formare profesionala elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexa la contractul colectiv de munca încheiat la nivel de unitate.
(3) Salariatii au dreptul sa fie informati cu privire la continutul planului de formare profesionala.

Art. 192 - *** Abrogat

Art. 193 - (1) Participarea la formare profesionala poate avea loc la initiativa angajatorului sau la initiativa salariatului.
(2) Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de

formarea profesionala, inclusiv obligatiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, se stabilesc prin acordul partilor si fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.

Art. 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) daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioada ce nu depaseste 25% din durata zilnica a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de salariul integral corespunzator postului si functiei detinute, cu toate indemnizatiile, sporurile si adaosurile la acesta;

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

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

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

Art. 195 - (1) Salariatii care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesionala mai mare de 60 de zile în conditiile art. 194 alin. (2) lit. b) si alin. (3) nu pot avea initiativa încetarii contractului individual de munca o perioada de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesionala.

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

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

(4) Obligatia prevazuta la alin. (3) revine si salariatilor care au fost concediatii în perioada stabilita prin actul aditional, pentru motive disciplinare, sau al caror contract individual de munca a încetat ca urmare a arestarii preventive pentru o perioada mai mare de 60 de zile, a condamnarii printr-o hotarâre judecatoreasca definitiva pentru o infractiune în legatura cu munca lor, precum si în cazul în care instanta penala a pronuntat interdictia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 196 - (1) În cazul în care salariatul este cel care are initiativa participarii la o forma de pregatire profesionala cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreuna cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulata de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitarii. Totodata angajatorul va decide cu privire la conditiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregatire profesionala, inclusiv daca va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 197 - Salariatii care au încheiat un act aditional la contractul individual de munca cu privire la formarea profesionala pot primi în afara salariului corespunzator locului de munca si alte avantaje în natura pentru formarea profesionala.

Cap.2 Contracte speciale de formare profesionala organizata de angajator

Art. 198 - Sunt considerate contracte speciale de formare profesionala contractul de calificare profesionala si contractul de adaptare profesionala.

Art. 199 - (1) Contractul de calificare profesionala este cel în baza caruia salariatul se obliga sa urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificari profesionale.

(2) Pot încheia contracte de calificare profesionala salariatii cu vârsta minima de 16 ani împliniti, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite mentinerea locului de munca la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesionala se încheie pentru o durata cuprinsa între 6 luni si 2 ani.

Art. 200 - (1) Pot încheia contracte de calificare profesionala numai angajatorii autorizati în acest sens de Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei si de Ministerul Educatiei si Cercetarii.

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

Art. 201 - (1) Contractul de adaptare profesionala se încheie în vederea adaptarii salariatilor debutanti la o functie noua, la un loc de munca nou sau în cadrul unui colectiv nou.

(2) Contractul de adaptare profesionala se încheie o data cu încheierea contractului individual de munca sau, dupa caz, la debutul salariatului în functie 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 puțin 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.

Cap.3 Contractul de ucenicie la locul de munca

Art. 205 - (1) Ucenicia la locul de munca se organizeaza în baza contractului de ucenicie.
(2) Contractul de ucenicie la locul de munca este contractul individual de munca de tip particular, în temeiul caruia:
a) angajatorul persoana juridica sau persoana fizica se obliga ca, în afara platii unui salariu, sa asigure formarea profesionala a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului sau de activitate;
b) ucenicul se obliga sa se formeze profesional si sa munceasca în subordinea angajatorului respectiv.
(3) Contractul de ucenicie la locul de munca se încheie pe durata determinata.

Art. 206 - *** Abrogat

Art. 207 - (1) Persoana încadrata în munca în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.
(2) Ucenicul beneficiaza de dispozitiile aplicabile celorlalti salariați, în masura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului sau.

Art. 208 - *** Abrogat

Art. 209 - *** Abrogat

Art. 210 - *** Abrogat

Art. 211 - *** Abrogat

Art. 212 - *** Abrogat

Art. 213 - Organizarea, desfasurarea si controlul activitatii de ucenicie se reglementeaza prin lege speciala.

TITLUL VII

Dialogul social

Cap.1 Dispozitii generale

Art. 214 - Pentru asigurarea climatului de stabilitate si pace sociala, prin lege sunt reglementate modalitatile de consultari si dialog permanent între partenerii sociali.

Art. 215 - Consiliul Economic si Social este institutie publica de interes national, tripartita, autonoma, constituita în scopul realizarii dialogului social la nivel national.

Art. 216 - În cadrul ministerelor si prefecturilor functioneaza, în conditiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administratia publica, sindicate si patronat.

Cap.2 Sindicatele

Art. 217 - (1) Sindicatele sunt persoane juridice independente, fara scop patrimonial, constituite în scopul apararii si promovarii drepturilor colective si individuale, precum si a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale si sportive ale membrilor lor.
(2) Conditiile si procedura de dobândire a personalitatii juridice de catre organizatiile sindicale se reglementeaza prin lege speciala.
(3) Organizatiile sindicale au dreptul de a-si reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere si gestiune, cu conditia ca statutele sa fie adoptate printr-o procedura democratica, în conditiile legii.

Art. 218 - Sindicatele participa prin reprezentantii proprii, în conditiile legii, la negocierea si încheierea contractelor colective de munca, la tratative sau acorduri cu autoritatile publice si cu patronatele, precum si în structurile specifice dialogului social.

Art. 219 - Sindicatele se pot asocia în mod liber, în conditiile legii, în federatii, confederatii sau uniuni teritoriale.

Art. 220 - Exercitiul dreptului sindical al salariatilor este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor si libertatilor garantate prin Constitutie si în conformitate cu dispozitiile prezentului cod si ale legilor speciale.

Art. 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) Reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricărui formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespunștere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați din unitate.

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

Cap.3 Reprezentanții salariaților

Art. 224 - (1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate și aparate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.

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

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

Art. 225 - (1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au împlinit vârsta de 21 de ani și care au lucrat la angajator cel puțin un an fără întrerupere.

(2) Condiția vechimii prevăzute la alin. (1) nu este necesară în cazul alegerii reprezentanților salariaților la angajatorii nou-înființați.

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

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

Art. 226 - Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;

d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

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

Art. 228 - Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzător.

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

Cap.4 Patronatul

Art. 230 - Patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează munca salariată.

Art. 231 - (1) Patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

(2) Patronatele se pot constitui în uniuni, federații, confederații 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 - Membrii organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protecția legii contra oricărui formă 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 munca

Art. 236 - (1) Contractul colectiv de munca este conventia încheiata în forma scrisa între angajator sau organizatia patronala, de o parte, si salariatii, reprezentati prin sindicate ori în alt mod prevazut de lege, de cealalta parte, prin care se stabilesc clauze privind conditiile de munca, salarizarea, precum si alte drepturi si obligatii ce decurg din raporturile de munca.

(2) Negocierea colectiva este obligatorie, cu exceptia cazului în care angajatorul are încadrati mai putin de 21 de salariatii.

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

(4) Contractele colective de munca, încheiate cu respectarea dispozitiilor legale constituie legea partilor.

Art. 237 - Partile, reprezentarea acestora si procedura de negociere si de încheiere a contractelor colective de munca sunt stabilite potrivit legii.

Art. 238 - (1) Contractele colective de munca nu pot contine clauze care sa stabileasca drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de munca încheiate la nivel superior.

(2) Contractele individuale de munca nu pot contine clauze care sa stabileasca drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de munca.

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

Art. 239 - Prevederile contractului colectiv de munca produc efecte pentru toti salariatii, indiferent de data angajarii sau de afilierea lor la o organizatie sindicala.

Art. 240 - (1) Contractele colective de munca se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate si la nivel national.

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

Art. 241 - (1) Clauzele contractelor colective de munca produc efecte dupa cum urmeaza:

a) pentru toti salariatii angajatorului, în cazul contractelor colective de munca încheiate la acest nivel;

b) pentru toti salariatii încadrati la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de munca 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) Neindeplinirea 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

Cap.1 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.

Cap.2 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, Solidaritatii Sociale si Familiei.

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

Cap.1 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 salariatii 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) Înlocuirea 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.

Cap.2 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 încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 264 - (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșeste o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
 - b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;
 - c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
 - d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;
 - e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;
 - f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.
- (2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

Art. 265 - (1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Art. 266 - Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 267 - (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întreprinderii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv da dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le considera necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Art. 268 - (1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Cap.3 Raspunderea patrimoniala

Art. 269 - (1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) În cazul în care angajatorul refuza să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art. 270 și următoarele.

Art. 270 - (1) Salariatii răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariatii nu răspund de pagubele provocate de forță majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

Art. 271 - (1) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul sau net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul sau inventar.

Art. 272 - (1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă aceștia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

Art. 273 - (1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fara a putea depasi impreuna 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) Daca persoana în cauza nu s-a încadrat în munca la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de munca ori ca functionar public, acoperirea daunei se va face prin urmarirea bunurilor sale, în conditiile "Codului de procedura civila".

Art. 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".

Cap.4 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 300 lei la 2.000 lei;
 - b) încalcare de catre angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amenda de la 300 lei la 1.000 lei;
 - c) împiedicarea sau obligarea, prin amenintari ori prin violente, a unui salariat sau a unui grup de salariatii sa participe la greva ori sa munceasca în timpul grevei, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
 - d) stipularea în contractul individual de munca a unor clauze contrare dispozitiilor legale, cu amenda de la 2.000 lei la 5.000 lei;
 - e) primirea la munca a persoanelor fara încheierea unui contract individual de munca, potrivit art. 16 alin. (1), cu amenda de la 1.500 lei la 2.000 lei pentru fiecare persoana identificata, fara a depasi valoarea cumulata de 100.000 lei;
 - f) încalcare de catre angajator a prevederilor art. 134 si 137, cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei;
 - g) încalcare obligatiei prevazute la art. 135, cu amenda de la 5.000 lei la 20.000 lei;
 - h) nerespectarea dispozitiilor privind munca suplimentara, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
 - i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului saptamânal, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
 - j) neacordarea indemnizatiei prevazute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu mentinerea raporturilor de munca, cu amenda de la 1.500 lei la 5.000 lei;
 - k) încalcare prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei.
- (2) Constatarea contraventiilor si aplicarea sanctiunilor se fac de catre inspectorii de munca.
(3) Contraventiilor prevazute la alin. (1) li se aplica dispozitiile legislatiei în vigoare.

Cap.5 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 - *** Abrogat

Art. 280¹ - 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 constituie infractiune si se pedepseste cu închisoare de la 1 la 3 ani.

TITLUL XII Jurisdictia muncii

Cap.1 Dispozitii generale

Art. 281 - Jurisdictia muncii are ca obiect solutionarea conflictelor de munca cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea si încetarea contractelor individuale sau, dupa caz, colective de munca prevazute de prezentul cod, precum si a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.

Art. 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 soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data nasterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariați, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data nasterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

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

Cap.2 Competența materială și teritorială

Art. 284 - (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform "Codului de procedură civilă".

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

Cap.3 Reguli speciale de procedură

Art. 285 - Cauzele prevăzute la art. 281 sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar.

Art. 286 - (1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.

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

(3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.

Art. 287 - Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

Art. 288 - Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decada din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acestora.

Art. 289 - Hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.

Art. 290 - Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se reglementează prin lege specială.

Art. 291 - Dispozițiile prezentului titlu se completează cu prevederile "Codului de procedură civilă".

TITLUL XIII Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 292 - Potrivit obligațiilor internaționale asumate de România, legislația muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, cu normele dreptului internațional al muncii.

Art. 293 - România va realiza transpunerea, până la data aderării la Uniunea Europeană, în legislația națională a dispozițiilor comunitare privind comitetul european de întreprindere în unitățile de dimensiune comunitară, pe măsura apariției și dezvoltării în economie a unor astfel de întreprinderi, precum și pe cele privind detasarea salariaților în cadrul furnizării de servicii.

Art. 294 - În sensul prezentului cod, prin salariați cu funcție de conducere se înțelege administratorii-salariați, inclusiv președintele consiliului de administrație dacă este și salariat, directorii generali și directorii, directorii generali adjuncți și directorii adjuncți, șefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri -, precum și asimilații lor stabiliți potrivit legii sau prin contractele colective de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern.

Art. 295 - (1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.

(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

Art. 296 - 1) Vechimea în munca stabilită până la data de 31 decembrie 2006 se probează cu carnetul de muncă.

(2) După data abrogării Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în munca stabilită până la data de 31 decembrie 2006 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se vor soluționa potrivit dispozițiilor acestui act normativ.

(3) Angajatorii care păstrează și completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod esalonat, până la data de 30 iunie 2007, pe baza de proces-verbal individual de predare-primire.

(4) Inspectoratele teritoriale de muncă care detin carnetele de muncă ale salariaților le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condițiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei.

Art. 297 - Pe data intrarii în vigoare a prezentului cod cauzele privind conflicte de munca aflate pe rolul tribunalelor se judeca în continuare potrivit dispozițiilor procesuale aplicabile la data sesizării instanțelor.

Art. 298 - (1) Prezentul cod intra în vigoare la data de 1 martie 2003.

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

- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. 10/1972, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificările și completările ulterioare;
 - Legea nr. 1/1970 - Legea organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările și completările ulterioare;
 - Decretul nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obștesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;
 - Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariaților în funcție de competență, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;
 - Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcții, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;
 - Legea salarizării nr. 14/1991, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificările și completările ulterioare;
 - Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;
 - Legea nr. 68/1993 privind garantarea în plată a salariului minim, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;
 - Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificările și completările ulterioare;
 - art. 34 și 35 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998;
 - orice alte dispoziții contrare.
- (3) Începând cu data de 1 ianuarie 2007 se abroga dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 și ale art. 76 alin. (2) din Constituția României, republicată.

**PRESEDINTELE SENATULUI,
NICOLAE VĂCĂROIU**

**PRESEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR,
ADRIAN NĂSTASE**

București, 22 decembrie 2005.