

PARLAMENTUL ROMANIEI

CAMERA DEPUTATILOR

SENAT

LEGE

privind reglementarea relatiilor de munca
(Codul muncii)

Parlamentul Romaniei adopta prezenta lege.

Obiectul Codului muncii

Art. 1. (1) Prezentul Cod reglementeaza raporturile de munca, dintre persoane fizice si persoane juridice, indiferent de forma de proprietate.

(2) Prezentul Cod se aplica si profesiilor liberale precum si raporturilor de munca reglementate prin statute profesionale proprii, in masura in care legile speciale nu contin dispozitii speciale.

(3) Prevederile prezentului Cod se aplica si raporturilor de munca dintre unitati si persoanele care presteaza munca la domiciliu. De asemenea, aceste prevederi se aplica si raporturilor de munca dintre intreprinzatorii individuali cu ateliere proprii si persoanele sau ucenicii pe care, potrivit legii, ii pot incadra, precum si raporturilor de munca dintre personalul casnic sau care efectueaza diferite lucrari si servicii si alte persoane fizice, pe baza unui contract de munca.

(4) Prevederile prezentului Cod se aplica si raporturilor de munca dintre organizatiile cooperatiei mestesugaresti si persoanele incadrate in aceste organizatii, pe baza unui contract de munca.

(5) De asemenea, prevederile prezentului Cod sunt aplicabile si raporturilor de munca dintre unitatile romane si cetatenii straini, in conditiile stabilite de dispozitiile legale si ale acordurilor in care Romania este parte, precum si raporturilor de munca dintre cetatenii romani si investitorii straini, persoane juridice sau fizice, care activeaza pe teritoriul tarii.

Art. 2. Drepturile si obligatiile militarilor sunt prevazute prin acte normative speciale.

Art. 3. Prevederile prezentului Cod al muncii nu se aplica raporturilor in care prestarea unei munci se face pe baza unui contract de drept civil.

Art. 4. Prezentul Cod reglementeaza raporturile de munca dupa cum urmeaza:

- Partea I - Relatiile individuale de munca
- Partea II - Relatiile colective de munca
- Partea III - Controlul aplicarii legislatiei muncii
- Partea IV - Jurisdictia muncii

Domeniul de aplicare

Art. 5. (1) Prezentul Cod se aplica cetatenilor romani, cetatenilor straini si apatrizilor care au una din urmatoarele calitati:

- angajati, incadrati in baza unui contract de munca pentru activitate permanenta;
- angajati, incadrati in baza unui contract de munca pentru activitate temporara;
- ucenici , in baza unui contract de ucenicie;
- angajatori;
- parteneri sociali (organizatii sindicale sau/si patronale).

(2) Prezentul Cod se aplica, de asemenea, cetatenilor romani care lucreaza in strainatate in baza unor contracte incheiate cu angajatori romani.

Art. 6. Prezentul Cod se aplica persoanelor prevazute la art.5 indiferent daca acestea desfasoara o activitate in sectorul public sau privat.

Definirea termenilor utilizati

Art. 7. In sensul dispozitiilor prezentului Cod, termenii urmatoari au sensul specificat mai jos:

“angajator” – persoana fizica sau juridica abilitata in conformitate cu legea, sa angajeze forta de munca, intr-o forma de organizare a unei activitati economice autonome patrimonial si autorizata sa faca acte si fapte de comert in scopul obtinerii de profit;

“unitate” – angajatorul persoana juridica;

“persoane cu functii de conducere” - conducatorii de unitati, numiti de organele superioare, directorii, directorii generali si asimilatii acestora din organele centrale si locale, sefi compartimentelor de munca ai unitatilor, precum si asimilatii lor, prevazuti in nomenclatoarele de functii;

“angajat” - orice persoana care desfasoara o activitate subordonata autoritatii unui angajator, in temeiul unui contract de munca, in schimbul unui salariu;

“salarizare” – salariul de baza, sporurile si alte avantaje platite, direct sau indirect, in numerar sau natura, de catre angajator angajatului, in temeiul contractului de munca;

“munci cu valoare egala” – munci care presupun detinerea de catre angajati a unui ansamblu de cunostinte profesionale, atestate printr-un titlu, diploma sau practica profesionala sau a unor capacitati care decurg din experienta dobandita, precum si depunerea unui efort fizic, tensiuni nervoase si aceeasi responsabilitati, sunt considerate ca avand valoare egala;

“ore de munca efectiva” – prezenta angajatului la dispozitia angajatorului, cu exceptia timpului necesar afectat echiparii/dezechiparii si activitatilor cu caracter personal;

“salariul pe ora” – salariul primit de catre angajat pentru o ora de munca efectiva, indiferent de modul de salarizare, tinandu-se cont de avantajele in natura si de majorarile cu caracter de spor salarial, cu exceptia celor legate de vechime, ore suplimentare si a celor care corespund restituirii cheltuielilor;

“avantaje in natura” – locuinta, hrana, prime pentru rezultate deosebite, al 13-lea salariu, precum si alte avantaje in natura, evaluate in functie de valoarea lor reala, la pretul de productie al angajatorului;

“alocatii complementare” – un avantaj asimilat indemnizatiei de somaj, care este exclus din categoria cotizatiilor de securitate sociala si a taxelor fiscale aplicate asupra salariilor;

“necorespundere profesionala” – imposibilitatea unui angajat de a-si exercita profesia in urma unei interdictii impuse de un organ competent sau a incapacitatii personale de a-si indeplini sarcinile la nivelul cerut de angajator;

“ucenic” – angajat in temeiul unui contract de ucenicie;

“masuri de formare profesionala in interiorul intreprinderii” – participarea la noi procedee de fabricare sau de punere in functiune, amenajarea sau formarea de noi structuri de formare profesionala;

“formarea profesionala continua” – pregatirea care permite adaptarea angajatilor la modificarile tehnice si ale conditiilor de munca, adaptare care favorizeaza integrarea lor sociala prin accesul la diferite nivele de cultura si de calificare profesionala.

“regulament de ordine interioara” – documentul elaborat de angajator prin care sunt stabilite reguli in materie de igiena si de securitate in cadrul unitatii, reguli generale si permanente cu privire la disciplina muncii si sanctiunile disciplinare, modalitatile de aplicare a altor dispozitii legale sau conventionale;

“inspector de munca” – reprezentantul autoritatii specializate a administratiei publice care are puteri extinse pentru controlul si supravegherea aplicarii dispozitiilor legislatiei muncii;

“medic de medicina muncii” – angajatul autorizat in cadrul profesiei sale in conformitate cu legea, titular al unui contract de munca, incheiat cu una sau mai multe unitati, care are ca obiect principal de activitate protejarea sanatatii angajatilor;

“parteneri sociali” – partile semnatare ale contractelor individuale sau colective de munca;

“lock-out” – este o masura de inchidere temporara a unitatii decisa de catre angajator, ca raspuns la un conflict colectiv de munca.

“activitate permanenta” – activitatea care se desfasoara intr-un cadru organizat si in mod regulat intr-o perioada de timp mai mare de 12 luni;

“activitate temporara” – activitate care se desfasoara ocazional, in intervale de timp mai mici de 12 luni.

Principii generale privind relatiile de munca

Art. 8. (1) Libertatea muncii constituie un drept fundamental al tuturor cetatenilor Romaniei.

(2) Nimeni nu poate impiedica sau constrange o alta persoana sa munceasca impotriva vointei sale.

(3) Fiecare persoana este libera sa se dedice oricarei profesii, meserii sau activitati. Nimeni nu se poate obliga printr-un contract sau conventie de munca pentru toata durata vietii sale; nimeni nu se poate obliga printr-un contract sau conventie de munca pentru toata durata vietii sale sa nu munceasca intr-o anumita profesie, oricare ar fi aceasta. Orice conventie incheiata cu nerespectarea dispozitiilor anterioare este nula de drept, oricare ar fi forma acesteia.

Art. 9. (1) Tuturor cetatenilor Romaniei, fara nici o ingradire sau deosebire de sex, nationalitate, rasa sau religie, convingeri politice si origine sociala, le este garantat dreptul la munca, avand posibilitatea de a desfasura o activitate in domeniul economic, tehnico-stiintific, administrativ, social sau cultural, potrivit aptitudinilor, pregatirii profesionale si aspiratiilor fiecaruia, in functie de nevoile intregii societati.

(2) Statul prin politicile sale asigura conditiile specifice necesare respectarii drepturilor constitutionale.

Art. 10. (1) Termenul de munca fortata desemneaza orice munca sau serviciu impus unei persoane sub amenintarea unei pedepse oarecare si pentru care persoana nu s-a oferit de bunavoie.

(2) Munca fortata este interzisa.

(3) Nu constituie munca fortata in sensul alin(1) si (2):

a) serviciul militar obligatoriu prevazut de lege;

- b) munca depusa de persoanele condamnate pentru comiterea unei infractiuni, in conditiile prevazute de legea privind executarea pedepselor ;
- c) situatiile in care, in caz de urgenta, o persoana este obligata prin lege sa presteze o munca in scopul prevenirii unei catastrofe sau pentru inlaturarea acesteia.

Art. 11. (1) Principiul egalitatii de tratament intre angajati, barbati si femei, implica lipsa oricarei discriminari directe sau indirecte.

(2) Nici un angajator nu poate lua decizii , bazate pe criterii de sex, varsta, apartenenta nationala, rasa religie, optiune politica si religioasa, origine sociala, handicap, apartenenta sau neapartenenta la un sindicat si activitatea sindicala a angajatilor cu privire la angajare, comportament si repartizarea muncii, cu privire la formarea profesionala, promovarea, salarizarea, acordarea drepturilor sociale, cu privire la disciplina in munca sau la incetarea contractului

(3) Fiecare angajat, are dreptul la respectarea demnitatii sale si nu poate fi concediat sau supus altor sanctiuni ca urmare a actelor si a marturiilor in privinta hartuirii sale de catre un angajator, reprezentantul acestuia sau orice persoana care, abuzand de autoritatea pe care o are in virtutea functiilor sale, a relatiilor sau a pozitiei pe care o ocupa in cadrul intreprinderii, a dat instructiuni, a amenintat, a impus constrangeri sau a exercitat presiuni de orice natura asupra acelui angajat cu scopul de a obtine favoruri de natura sexuala pentru el sau altul.

(4) Orice dispozitie sau orice act contrar prevederilor alin. (1), (2) si (3) este nul de drept.

Calculul termenelor

Art. 12. Toate termenele prevazute in prezentul Cod, se calculeaza in zile calendaristice cu exceptia acelor unde se prevede altfel.

PARTEA I RELATII INDIVIDUALE DE MUNCA

TITLUL 1 -Contractul individual de munca

Capitolul 1 - Durata muncii

Art. 13. (1) Durata efectiva a timpului de munca presupune timpul pe care angajatul il foloseste pentru indeplinirea sarcinilor de munca si nu cuprinde timpul necesar pregatirii inceperii lucrului si pauzele de masa.

(2) Prin contractele colective de munca pot fi stabilite perioade in care, desi nu se lucreaza, acestea se cuprind in durata efectiva a timpului de munca.

Art. 14. (1). Durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe saptamana.

(2) In cazuri justificate, se poate stabili un program saptamanal de lucru de 36 pana la 44 ore, cu conditia ca media lunara sa fie de 40 ore pe saptamana.

(3) In cazurile in care durata normala a timpului de munca se stabileste potrivit prevederilor alin(2), durata timpului de munca zilnic nu poate depasi 10 ore.

(4) Pentru a utiliza programul de lucru saptamanal prevazut la alin(2), angajatorul trebuie sa aiba acordul sindicatului din unitate sau a reprezentantilor angajatilor, dupa caz, si sa informeze inspectorul de munca.

(5) Angajatorul care utilizeaza programul de lucru saptamanal prevazut la alin(2) are obligatia de a respecta dispozitiile speciale cu privire la durata timpului zilnic de munca al tinerilor si femeilor.

Art. 15. (1) Repartizarea timpului de munca pe saptamana poate fi uniforma, de 8 ore pe zi, timp de 5 zile cu doua zile de repaus, sau inegala , timp de 5 zile si jumatate (jumatarea de zi de repaus se acorda de regula luni dimineata).

(2) In unitatile a caror activitate este continua, perioada de repaus va fi astfel stabilita incat sa permita desfasurarea permanenta a activitatii.

Art. 16. (1) Durata maxima a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, ca valoare absoluta, nici 46 de ore pe saptamana pe o perioada de 12 saptamani consecutive, ca valoare maximala medie.

(2) Aceasta dispozitie nu se aplica tinerilor care nu au implinit 18 ani si ucenicilor pentru care durata timpului de munca saptamanal este de maximum 30 de ore.

Art. 17. (1) In cazul aparitiei unor circumstante exceptionale, anumite unitati pot fi autorizate de catre inspectorul de munca fie sa depaseasca durata maxima absoluta a timpului de munca de 48 de ore pe saptamana, fara depasirea unui plafon de 60 de ore pe saptamana, fie sa depaseasca numarul de 12 saptamani consecutive cu o durata maximala medie a timpului de munca de 46 ore/saptamana, fara insa ca astfel sa depaseasca 15 saptamani.

(2) Solicitarea facuta inspectorului de munca va fi insotita de documente prin care sa se justifice circumstantele exceptionale care motiveaza cererea si sa precizeze durata pentru care se solicita derogarea.

(3) La cerere se va atasa avizul sindicatului din unitate sau al reprezentantilor angajatilor, dupa caz.

Art. 18. (1) La locurile de munca unde datorita specificului activitatii nu exista posibilitatea incadrarii in durata normala a timpului zilnic de lucru se pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru, dupa caz, in tura, tura continua, turnus, program special; locurile de munca la care se aplica aceste forme specifice de organizare, precum si modalitatile concrete de organizare si de evidenta a muncii prestate se stabilesc prin contract colectiv de munca la nivel de ramura, grupuri de unitati sau unitati.

(2) In sectoarele de munca unde regimul de lucru este influentat de sezoane, durata timpului de lucru se stabileste prin negocieri cu syndicatele, cu conditia ca durata programului zilnic sa nu depaseasca 12 ore. Angajatorul are obligatia de a informa inspectorul de munca cu privire la durata timpului de lucru stabilit.

Art. 19. (1) Durata zilnica a timpului de munca nu poate depasi 10 ore.

(2) Ucenicii si tinerii care nu au implinit 18 ani nu pot fi angajati pentru o munca efectiva ce depaseste 6 ore pe zi.

Art. 20. (1) Prin exceptie, se poate depasi limita maxima a duratei zilnice a timpului de munca pentru activitatile care implica o munca sustinuta pe parcursul a cateva zile din saptamana, luna sau an, sau pentru lucrari care trebuie efectuate intr-un termen determinat datorita naturii lor, sau a angajamentelor contractuale ale unitatii.

(2) Pentru depasirea duratei zilnice de munca, angajatorul trebuie sa obtina o derogare acordata de inspectorul de munca.

(3) Cererea prealabila adresata inspectorului de munca va fi insotita de documentele justificative si de avizul sindicatului din unitate sau al reprezentantului angajatilor, dupa caz.

(4) Inspectorul are obligatia de a raspunde in scris, intr-un termen de maximum 15 zile de la data primirii cererii.

Art. 21. (1) In caz de urgenta, angajatorul poate deroga din proprie initiativa de la durata maxima a timpului de munca zilnic.

(2) In acest caz, angajatorul va anunta in scris, de indata, inspectorul de munca, adresa fiind insotita de documentele justificative, de avizul sindicatului din unitate sau dupa caz, al reprezentantului angajatilor, precum si de toate explicatiile necesare referitoare la cauza care a determinat prelungirea duratei zilei de munca peste maximum prevazut la art.17, fara autorizare prealabila.

(3) Daca starea de urgenta se declanseaza inainte ca angajatorul sa primeasca raspunsul la cererea de derogare, acesta poate sa dispuna prelungirea duratei zilnice de munca, situatie in care este obligat la notificarea prevazuta la alin(2) al prezentului articol.

(4) In toate cazurile, inspectorul de munca este obligat sa decida cu privire la derogare in termen de 48 de ore de la data primirii notificarii.

Art. 22. Deciziile inspectorului de munca pot fi atacate la Judecatorie.

Art. 23. Pentru anumite sectoare de activitate, unitati sau profesii, se poate stabili prin acte normative specifice o durata zilnica de munca de 12 ore urmata de o perioada de repaus de 24 de ore.

Art. 24. (1) Pentru unele activitati, locuri de munca si categorii de personal, convenite prin contracte colective de munca la nivel de unitate, se pot stabili programe de lucru partiale, corespunzatoare unor fractiuni de norma, cu durata a timpului de munca de 6, 4 sau 2 ore pe zi.

(2) Drepturile angajatilor care lucreaza in astfel de situatii se acorda proportional cu timpul lucrat.

Art. 25. Programul in timpul caruia angajatul are obligatia de a fi prezent la locul de munca, in vederea indeplinirii sarcinilor ce decurg din contractul individual de munca este stabilit prin regulamente de ordine interioara, cu avizul consultativ al sindicatului din unitate, sau , dupa caz, al reprezentantilor angajatilor.

Art. 26. (1) Prin regulamente de ordine interioara, dupa obtinerea avizului consultativ al sindicatului din unitate, sau , dupa caz, al reprezentantului angajatilor si cu acordul inspectorului de munca, angajatorii, in functie de interesele lor economice, pot stabili orare de munca inegale.

In acest caz, durata zilnica medie de munca intr-o luna nu poate depasi 8 ore.

(2) In cazul in care, pentru o zi de munca, este stabilita o durata de munca inferioara duratei medii de 8 ore, timpul de munca poate fi prelungit pentru celelalte zile, fara a depasi insa 12 ore pe zi.

(3) Programul de munca si repartizarea acestuia pe zile poate fi negociat de partenerii sociali si stabilit prin contractul colectiv aplicabil in unitate, fara insa a se depasi durata saptamanala a timpului efectiv de munca stabilit conform art.17 si durata zilnica legala stabilita conform art.19 din prezentul titlu.

Art. 27. Programul de munca si modul de repartizare al acestuia pe zile sunt aduse la cunostinta angajatilor si afisate in unitate.

Art. 28. (1) In unitatile cu capital privat pot fi stabilite programe individualizate de munca, cu acordul sindicatului din unitate, sau , dupa caz, al reprezentantului angajatilor, daca aceasta posibilitate este prevazuta in regulamentele interne sau in contractele colective aplicabile.

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

(3) Durata zilei de munca este impartita in doua segmente: o perioada fixa in care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, in care angajatii isi pot alege orele de sosire si plecare, cu respectarea timpului total de munca zilnic.

Art. 29. (1) Unitatile care practica un program individualizat de munca, au obligatia de a anunta in prealabil inspectorul de munca, pentru a permite acestuia sa analizeze daca sistemul propus este compatibil cu reglementarile legale in vigoare.

(2) Inspectorul de munca poate impune motivat, conducatorului unitatii sa inlature sau sa modifice unele modalitati adoptate, daca le considera inacceptabile datorita neconformitatii lor cu dispozitiile legale in vigoare.

Art. 30. (1) Utilizarea programului individualizat poate conduce la reportarea orelor de pe o saptamana la alta.

(2) Aceasta reportare nu poate depasi timpul efectiv de munca saptamanal cu mai mult de 5 ore.

(3) Cumulul reportarilor intr-o luna nu poate fi mai mare de 21 ore, cu exceptia situatiei in care prin contractele colective nu s-a stabilit altfel.

Art. 31. Conducatorii unitatilor au obligatia de a pune la dispozitia inspectorului de munca un registru special, ce se intocmeste anual, in care sunt contabilizate orele de munca efectuate de fiecare angajat.

Art. 32. (1) Pana la inlaturarea cauzelor care determina conditii de munca vatamatoare, grele sau periculoase la unele locuri de munca, durata timpului de munca pentru persoanele care lucreaza in astfel de conditii se reduce sub 8 ore pe zi, fara ca aceasta sa duca la o scadere a salariului.

(2) Locurile de munca cu conditii vatamatoare, grele sau periculoase si durata redusa a timpului de munca stabilit pentru fiecare din ele se determina potrivit prevederilor legale.

Art. 33. (1) In cursul programului de lucru se poate acorda o pauza pentru masa de cel mult 1 ora, care nu se include in durata timpului de munca.

(2) In unitatile in care nu se poate intrerupe lucrul se va da posibilitatea ca masa sa fie luata in timpul serviciului. Repausul acordat pentru servirea mesei, cu o durata de maxim 15 minute, se poate include in programul de lucru.

(3) Intervalul dintre 2 zile de munca este de cel putin 12 ore consecutive, cuprinse intre sfarsitul programului de lucru dintr-o zi si inceputul programului de lucru din ziua urmatoare. Acest interval poate fi mai mic, dar nu sub 8 ore, la schimbarea turelor.

(4) Modul de organizare a timpului de lucru, a pauzelor, evidenta prezentei persoanelor incadrate in munca, se stabilesc prin regulamentul de ordine interioara al unitatii.

Art. 34. Orele efectuate peste durata normala a saptamanii de lucru, sunt considerate ore suplimentare.

Art. 35. (1) Prestarea muncii peste durata normala poate fi ceruta in urmatoarele cazuri:

- a) pentru preintampinarea sau inlaturarea efectelor calamitatilor sau altor cazuri de forta majora, precum si in situatii care pericliteaza sanatatea sau viata unor persoane;
- b) pentru inlaturarea efectelor unor situatii neprevazute, care ar dauna bunei functionari a serviciilor de aprovizionare cu apa si energie electrica, de canalizare, a serviciilor postale si de telecomunicatii, a cailor si mijloacelor de transport in comun, a instalatiilor de distribuire a combustibilului;
- c) pentru repararea dispozitivelor sau instalatiilor, in cazul in care defectiunea acestora provoaca incetarea lucrului pentru mai multe persoane;
- d) pentru prevenirea sau inlaturarea unor situatii care ar putea provoca degradarea sau distrugerea materiilor prime, materialelor ori produselor.

(2) Munca peste durata normala in situatiile prevazute in alineatul precedent se presteaza pe baza dispozitiei conducerii unitatii, data cu acordul consultativ al sindicatului din unitate.

Art. 36. (1) Munca peste durata normala poate sa fie prestata si in alte situatii deosebite, in legatura cu interesele productiei si ale muncii. Ceea ce depaseste 120 ore pe an de persoana, necesita si acordul sindicatului din unitate.

(2) Daca angajatul beneficiaza de un program de munca individualizat, sunt considerate ore suplimentare orele efectuate in afara duratei de lucru pe luna, calculata la 8 ore in medie pe zi.

(3) Angajatorul are obligatia de a informa inspectorul de munca in privinta orelor suplimentare efectuate in conditiile alin. (1).

Art. 37. (1) In cazuri exceptionale, angajatii pot efectua mai mult de 120 de ore suplimentare pe an, cu autorizatia inspectorului de munca si cu acordul sindicatului din unitate, sau, dupa caz, al reprezentantului angajatilor.

(2) Cu privire la acordarea acestei autorizari inspectorul de munca decide in termen de 15 zile de la depunerea cererii de catre angajator. Decizia se comunica in scris si motivat angajatorului si are caracter definitiv.

(3) Tacerea inspectorului de munca cu privire la solicitarea angajatorului echivaleaza cu o autorizare.

(4) In orice situatie, orele suplimentare prestate de un angajat nu pot depasi 360 de ore pe an.

Art. 38. (1) Orele suplimentare vor fi integral compensate prin ore libere platite, in urmatoarele 3 luni dupa efectuarea orelor suplimentare.

(2) La cererea angajatului sau in cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila, orele suplimentare vor fi platite angajatului cu adaugarea unui spor, stabilit in urma negocierilor, dar care nu poate fi mai mic de 50% din salariul orar de baza.

Art. 39. (1) Munca suplimentara nu poate avea ca efect marirea duratei zilnice de lucru peste 12 ore.

(2) Prin exceptie, in cazul unor lucrari urgente destinate prevenirii unor accidente grave sau inlaturarii consecintelor acestora, aceasta durata poate fi marita la maximum 16 ore, cu acordul prealabil al inspectorului de munca.

Art. 40. Orele prestate de persoanele incadrate in munca peste programul de lucru, in scopul asigurarii serviciului pe unitate, cu exceptia celor care indeplinesc functii de conducere a unitatilor, se compenseaza cu timp liber corespunzator in urmatoarele 60 de zile.

Art. 41. Modalitatile de plata pentru persoanele care lucreaza in tura continua, turnus sau alte forme specifice de organizare a timpului de lucru, precum si in ore de garda pe unitate de catre personalul medico-sanitar, se vor stabili prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

Art. 42. Nu se retribuieste suplimentar munca prestata peste programul de lucru de catre persoanele cu functii de conducere, precum si de catre cele a caror activitate datorita specificului muncii nu se poate incadra in programul normal de lucru; aceste persoane beneficiaza de o retribuire stabilita in raport cu raspunderea si obligatiile ce le revin, precum si, dupa caz, de indemnizatii si concedii suplimentare.

Art. 43. Angajatorul are obligatia de a tine un registru in care vor fi mentionate pentru fiecare angajat orele suplimentare efectuate, timpul liber acordat in compensare sau sumele platite cu titlu de sporuri la salariul de baza.

Art. 44. Orele suplimentare nu pot fi efectuate fara acordul angajatului, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor pierderi materiale sau financiare majore, a unor accidente sau inlaturarii consecintelor unui accident.

Art. 45. Se considera munca in timpul noptii aceea care se presteaza in intervalul cuprins intre orele 22-6, cu posibilitatea abaterii, in cazuri justificate, cu o ora in minus sau in plus fata de aceste limite.

Art. 46. (1) Pentru persoanele al caror program de lucru se desfasoara in timpul noptii, durata timpului de munca este mai mica cu o ora decat durata muncii prestate pe timpul zilei, fara ca aceasta sa duca la o scadere a salariului. Prevederile acestui alineat nu se aplica si celor care au un program normal de munca mai mic de 8 ore.

(2) In unitatile in care procesul de munca este neintrerupt sau unde conditiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru din timpul noptii poate fi egal cu cel din timpul zilei. Munca prestata in timpul noptii, in cadrul unui asemenea program, se plateste cu un spor de 25% din salariul orar de baza, pentru orele lucrate in timpul noptii, daca aceste ore reprezinta cel putin jumatate din programul normal de lucru.

(3) De sporul pentru munca de noapte, beneficiaza si persoanele al caror timp de lucru se stabileste in conditiile art. 32.

Art. 47. Orice angajat care efectueaza in mod obisnuit intr-o perioada de 6 luni cel putin 120 de ore de munca in program de noapte va fi supus unei evaluari a starii sale de sanatate, pe cheltuiala angajatorului, cel putin o data la 6 luni.

Art. 48. Nu pot presta munca in program de noapte tinerii care nu au implinit 18 ani.

Art. 49. (1) Angajatul are dreptul, de regula, in fiecare saptamina, la doua zile consecutive de repaus.

(2) Repausul saptaminal se acorda, de regula, sambata si duminica.

(3) In cazurile in care procesul de productie nu permite intreruperea activitatii sau specificul serviciului impune desfasurarea muncii si in zilele de sambata si duminica, prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate se vor stabili conditiile in care zilele de repaus saptamanal sa fie acordate si in alte zile ale saptamanii sau cumulat pe o perioada mai mare.

(4) In cazul in care repausul simultan, in ziua de duminica, pentru intregul personal al unei unitati, ar prejudicia interesului public sau ar compromite functionarea normala a unitatii, repausul poate fi acordat:

- pentru tot anul sau doar pentru anumite perioade din cursul anului;

- fie într-o altă zi decât duminică pentru tot personalul unității;
- fie de duminică de la ora 12.00 până luni la ora 12.00;
- fie prin rotația întregului personal sau a unei părți a acestuia.

(5) În cazul în care o unitate intenționează să recurgă la una dintre excepțiile prevăzute la alin. (4), va fi obligată să adreseze o cerere inspectorului de muncă care se va pronunța printr-o decizie motivată, notificată angajatorului în termen de 15 zile. Cererea trebuie însoțită de avizul sindicatului unității sau, după caz, al reprezentantului angajaților.

(6) Decizia inspectorului de muncă poate fi atacată în fața Inspectorului general de muncă, în termen de 15 zile de la primire.

(7) Inspectorul General de muncă va pronunța o soluție motivată în termen de 15 zile. Decizia Inspectorului general de muncă poate fi atacată de către angajator la Judecătoria în termen de 15 zile de la primire.

Art. 50. Recurgerea la o echipă de înlocuire pe durata repausului duminical nu poate fi justificată din punct de vedere legal decât dacă se urmărește o mai bună utilizare a echipamentelor de producție și menținerea sau creșterea numărului de locuri de muncă.

Art. 51. (1) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar executării acestor lucrări.

(2) Această posibilitate de suspendare se aplică nu numai angajaților unității în care lucrările urgente sunt necesare, dar și celor dintr-o altă unitate care efectuează reparații pentru cea dintâi.

(3) În cazul acestei din urmă unități, fiecare angajat trebuie să beneficieze de un repaus compensator cu o durată egală cu cea a repausului suprimat.

(4) Dispozițiilor aliniatele precedente se aplică și angajaților primei unități utilizate, de regulă, în serviciul de întreținere și reparații.

Art. 52. (1) Încălcare dispozițiilor privind repausul săptămânal constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei.

(2) Contravenția se constată de către Inspectoratul de muncă.

Art. 53. (1) Următoarele zile sunt declarate sărbători legale și sunt nelucrătoare:

- 1 și 2 ianuarie
- prima și a doua zi de Paște;
- 1 mai;
- 1 decembrie;
- 25 și 26 decembrie.

(2) Pentru angajații care aparțin unor culte religioase legale, altele decât cel creștin, sunt considerate sărbători legale câte 2 zile pentru două sărbători religioase anuale.

(3) Alte zile nelucrătoare pot fi stabilite prin lege sau prin intermediul contractelor colective.

Art. 54. Dacă angajatul lucrează pe durata repausului săptămânal sau în timpul zilelor de sărbătoare legale, activitatea este considerată muncă suplimentară și se compensează cu timp liber corespunzător sau se va plăti printr-o creștere a salariului care nu poate fi mai mică de 75%.

Capitolul 2 -Salarizarea muncii

Art. 55. Salariul este un element constitutiv al contractului de munca, concretizat intr-o suma de bani platita in numerar sau partial in natura, pe care angajatorul este obligat sa o acorde in contraprestatie pentru munca efectuata de angajat.

Art. 56. Prin sistemul de salarizare, stabilit prin lege, se realizeaza obtinerea unor venituri in raport cu contributia concreta pe care fiecare angajat o aduce la activitatea economica si social culturala.

Art. 57. Salarizarea se face dupa cantitatea, calitatea si importanta sociala a muncii, asigurandu-se la munca egala salariu egal. In vederea asigurarii rolului stimulativ al salariului, la stabilirea acestuia se tine seama de complexitatea muncii, raspunderea si gradul de solicitare pe care acestea le implica, nivelul de pregatire profesionala si vechimea ceruta pentru indeplinirea acelei munci, de asemenea, se urmareste asigurarea unor proportii corespunzatoare intre salariile mari si cele mici ale persoanelor incadrate in munca.

Art. 58. (1) Orice angajator este obligat sa asigure, pentru aceeasi munca sau pentru o munca de valoare egala, egalitatea salariului intre barbati si femei.

(2) Diferentele de salariu intre compartimentele aceleiasi unitati nu pot, pentru aceeasi munca sau pentru o munca de valoare egala, sa fie fondate pe apartenenta angajatilor la activitatea sindicala sau a unui sindicat, pe tipul de contract, apartenenta la culte religioase sau in functie de orientarea sexuala ori de varsta.

Art. 59. (1) Elementele constitutive ale salarizarii trebuie sa fie stabilite dupa norme identice pentru barbati si femei.

(2) Categoriile si criteriile de clasificare si de promovare profesionala, precum si toate celelalte baze de calcul ale salariului, in special modalitatile de evaluare a locurilor de munca, trebuie sa fie aceleasi pentru angajatii ambelor sexe.

Art. 60. Orice dispozitie prevazuta intr-un contract individual sau colectiv de munca, acord salarial, regulament sau barem de salarii rezultand dintr-o decizie a angajatorului sau a grupului de angajatori, contrara art. 57 si 58 care stabileste, pentru un lucrator sau pentru lucratorii unuia dintre cele doua sexe, un salariu inferior celui acordat lucratorului celuilalt sex pentru aceeasi munca sau pentru o munca de valoare egala, este nula.

Art. 61. (1) Salariile se stabilesc in mod liber in cadrul contractului de munca si al contractelor colective, prin negocierea dintre angajator si angajatul sau sau viitorul angajat, in functie de posibilitatile financiare ale angajatorului si de complexitatea sau importanta muncii depuse.

(2) Salariile sunt confidentiale si garantate.

Art. 62. Prin lege se stabileste, anual, in concordanta cu dezvoltarea economica, salariul minim brut pe tara, avandu-se in vedere nivelul productivitatii muncii si al venitului national.

Art. 63. (1) Toti angajatii au dreptul la un salariu minim brut garantat.

(2) Salariul orar ce va fi luat in considerare cu titlu de salariu minim garantat, corespunde unei ore de munca efectiva.

Art. 64. (1) Contractele colective pot stabili tarife si sisteme de salarizare minimale, mai favorabile decat minimum garantat prin lege.

(2) Salariul ce va fi luat in considerare cu titlu de salariu minim este cel stabilit prin contractul colectiv.

Art. 65. Pentru fiecare perioada de plata angajatul nu poate primi un salariu inferior minimului garantat stabilit prin lege sau rezultand dintr-un contract colectiv mai favorabil.

Art. 66. – Salariul minim garantat nu se refera la:

- ucenici, care sunt platiti prin aplicarea unui procentaj din salariul minim garantat stabilit prin lege, in functie de varsta si de anul de ucenicie;
- angajatii in curs de formare profesionala, care sunt platiti prin aplicarea unui procentaj din salariul minim garantat stabilit prin lege, in functie de varsta si de vechimea in munca;

Art. 67. Salarizarea unei munci in acord trebuie astfel calculata incat sa ofere angajatului de capacitate medie, ce lucreaza in conditii normale, un salariu cel putin egal cu cel al angajatului salarizat in regie si care presteaza o munca egala.

Art. 68. (1) In cazul in care persoanele incadrate in munca provoaca rebuturi din vina lor, raspund potrivit legii si regulamentelor proprii ale angajatorului.

(2) Daca provocarea rebuturilor este repetata, cel in cauza va fi trecut la un loc de munca de o categorie inferioara; daca si la noul loc de munca va continua sa provoace rebuturi i se va putea desface contractul de munca, ca fiind necorespunzator in munca.

Art. 69. In cazuri exceptionale, cand din motive tehnice sau alte motive, procesul de productie a fost intrerupt, persoanele incadrate in munca vor fi salarizate cu 75% din salariul de baza aferent timpului respectiv, dar nu mai putin decat salariul minim brut pe tara, cu conditia ca incetarea lucrului sa se fi produs fara vina lor si daca in tot acest timp au ramas la dispozitia unitatii.

Art. 70. Persoanele care-si desfasoara activitatea in locuri de munca cu conditii vatamatoare sau periculoase beneficiaza de sporuri la retributie potrivit prevederilor legale. Angajatorii sunt obligati sa ia masuri pentru inlaturarea cauzelor care determina asemenea situatii, sa asigure conditii normale de munca, fara pericol de accidente si imbolnaviri profesionale.

Art. 71. – (1) In vederea organizarii productiei si a muncii, a utilizarii rationale a personalului si a timpului de munca, se vor preciza atributiile si obligatiile fiecarui loc de munca; in fisa postului aferenta angajatorii au obligatia sa stabileasca norme de munca fundamentate stiintific, sa determine sarcinile concrete ce revin fiecarui post.

(2) Realizarea retribuirii dupa cantitatea si calitatea muncii este strins legata de normarea muncii.

Art. 72. Norma de munca exprima cantitatea de munca necesara pentru efectuarea operatiilor sau lucrarilor de catre o persoana cu calificare corespunzatoare, care lucreaza cu intensitate normala, in conditiile unor procese tehnologice si de munca determinate. Ea cuprinde timpul productiv, timpul pentru intreruperile impuse de desfasurarea procesului tehnologic stabilit si de organizarea rationala a muncii, timpul pentru odihna in cadrul programului de munca.

Art. 73. Normele de munca se exprima in functie de caracteristicile procesului de productie sau ale activitatii ce se normeaza sub forma de norme de timp, norme de productie, norme de personal, sfere de atributii sau sub alte forme corespunzatoare specificului fiecarei munci, inclusiv in administratia centrala si locala de stat.

Art. 74. (1) Normele de munca se elaboreaza de catre fiecare unitate pentru nevoile proprii.

(2) Ca urmare a introducerii progresului tehnic, a perfectionarii pregatirii profesionale a cadrelor si a aplicarii de masuri tehnice si organizatorice care duc la modificarea cantitatii de munca necesare pentru efectuarea lucrarilor, concomitent cu cresterea productivitatii muncii, normele de munca se vor modifica corespunzator, in vederea asigurarii unei concordante depline cu noile conditii create.

Art. 75. Conducerile unitatilor si compartimentelor de munca au datoria sa aduca la cunostinta personalului, in timp util, atributiile ce revin fiecaruia, normele de munca stabilite, sa efectueze instruirea necesara in vederea cunoasterii si insusirii acestora, sa asigure conditiile tehnico-organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor.

Art. 76. (1) Legea determina elementele si tarifele de salarizare ale personalului incadrat cu contract de munca in institutiile bugetare si in administratia publica centrala.

(2) Legea determina, de asemenea, drepturile acestor angajati in caz de cumul de functii, de incadrare intr-o localitate alta decat cea de domiciliu, de misiune in strainatate.

Art. 77. (1) Pe baza sistemului de salarizare stabilit in conditiile prevazute mai sus, este posibil sa se determine forme specifice de salarizare.

(2) Este posibila stabilirea unor sisteme de salarizare si prin contractele colective incheiate la nivel national, de ramura, de grup de intreprinderi sau la nivel de unitate doar in sectorul privat.

(3) Angajatorii si angajatii pot negocia, prin contractele colective de munca, criteriile si conditiile de acordare a salariului, avantajele sau drepturile complementare pentru indeplinirea unor sarcini precum si alte drepturi specifice anumitor activitati.

Art. 78. Orice angajat ce intra in campul de aplicare al capitolului 2 al prezentei parti si legat de angajatorul sau printr-un contract de munca ce prevede un program cel putin egal cu durata saptamanala de munca stabilita prin lege, primeste, daca nu este ucenic sau intr-un stagiu de formare profesionala, un salariu cel putin egal cu minimum stabilit prin lege.

Art. 79. (1) Salariul de baza se acorda in raport cu gradul de indeplinire a sarcinilor de munca. Cei care obtin rezultate deosebite in munca au posibilitatea sa realizeze venituri mai mari, iar cei ce nu-si indeplinesc obligatiile de munca urmeaza sa suporte in mod direct consecintele acestei neindepliniri.

(2) Neindeplinirea integrala a sarcinilor atrage diminuarea corespunzatoare a salariului in limitele stabilite de lege.

Art. 80. (1) Plata retributiei se face periodic, lunar in absenta unei conventii sau a acordului angajatului, acesta trebuie platit cel putin de doua ori pe luna, la intervale regulate ce nu pot depasi 15 zile .

(2) Drepturile banesti cuvenite personalului se platesc inaintea oricaror altor obligatii ale unitatii.

(3) Retributia cuvenita pentru munca prestata nu poate face obiectul unor retineri decit in cazurile si conditiile prevazute de lege.

(4) Orice intarziere in plata salariului sau neplata acestuia expune angajatorul la daune interese pentru repararea prejudiciului produs angajatului.

Art. 81. Salariul poate fi platit in natura pana la 25% din valoarea in bani a acestuia.

Art. 82. (1) Plata nu poate fi facuta in ziua in care angajatii au dreptul la odihna potrivit legii, contractului colectiv de munca sau acordurilor interprofesionale.

(2) Plata este facuta, cu exceptia cazului de forta majora, la locul de munca, la biroul special al angajatorului in cazul in care se invecineaza cu locul de munca, sau prin instrumente bancare convenite de parti. Plata este interzisa in alte locuri.

Art. 83. (1) Salariul se plateste direct titularului sau persoanelor delegate de acesta, pe baza unei procure speciale sau generale, legalizata.

(2) In cazul in care plata se efectueaza catre un membru al familiei ori catre un angajat apartinand aceleiasi unitati, procura data de titularul salariului poate sa nu fie legalizata trebuind insa sa fie vizata de conducatorul compartimentului de lucru, iar in lipsa acestuia de conducatorul unitatii.

Art. 84. (1) Plata salariului se constata prin statele de plata.

(2) Acestor documente sunt pastrate de catre angajator in aceleasi conditii si termene ca in cazul actelor contabile, conform legislatiei in materie.

(3) Cu ocazia platii salariului, angajatorul trebuie sa prezinte angajatului statul de plata cu mentiunea datei platii, a elementelor de salarizare si a cuantumului acestora.

(4) Cu ocazia platii salariului, nu poate fi ceruta nici o alte formalitate de semnare sau de aprobare alta decat cea care stabileste ca suma primita corespunde cuantumului ce figureaza pe statul de plata.

(5) In cazul absentei documentului, angajatorul poate dovedi plata cu documentele contabile si ordinele bancare.

Art. 85. Acceptarea fara contestare sau rezerve de catre angajat a statului de plata nu poate avea semnificatia unei renuntari din partea sa la intregul salariu sau la o parte din acesta, la indemnizatiile si sporurile la salariu care ii sunt datorate potrivit dispozitiilor legale sau contractuale.

Art. 86. (1) Nici o retinere a salariului nu poate fi operata in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.

(2) Toate retenirile din salariu se fac in conditiile stabilite prin legislatia in materie si pot fi extinse numai prin acordul partenerilor sociali.

Art. 87. Angajatorul nu poate restrange, in nici un fel, libertatea angajatului de a dispune de salariul sau potrivit propriei vointe.

Art. 88. (1) Actiunea ce vizeaza plata salariului se prescrie conform legii civile in termen de trei ani.

(2) Prescriptia curge incepand cu data de la care salariile sunt datorate.

(3) Prescriptia curge chiar daca a existat o continuare a serviciilor sau lucrarilor.

(4) Prescriptia este intrerupta de o recunoastere din partea debitorului sau printr-o certificare, din partea inspectorului de munca, care sa mentioneze existenta unui litigiu avand ca obiect plata salariului.

Art. 89. (1) Inspectorii de munca au obligatia, in domeniul lor de competenta, sa vegheze la aplicarea si respectarea dispozitiilor de mai sus.

(2) Inspectorii de munca pot solicita comunicarea oricaror elemente care concura la determinarea salarizarii in intreprindere – norme, categorii, criterii, baza de calcul.

Art. 90 In cazul unui litigiu angajatorul trebuie sa puna la dispozitia judecatorului elementele de natura sa justifice diferentele de salariu. In caz de dubiu, aprecierea va fi facuta intotdeauna in favoarea angajatului.

Capitolul 3 - Concediile

Art. 91. (1) Dreptul la un concediu anual platit, pentru toti angajatii, este garantat.

(2) Dreptul la concediul platit nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

Art. 92. (1) Angajatii au dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna platit, cu o durata minima de 18 zile lucratoare.

(2) Pentru tinerii in varsta de pana la 18 ani, durata minima a concediului de odihna este de 24 zile lucratoare.

(3) Angajatii care au semnat un contract de munca temporara, au dreptul la un concediu de odihna platit cu o durata minima de o zi si jumatate pentru fiecare luna de munca efectiva.

Art. 93. (1) Angajatii care presteaza munci grele, periculoase sau vatamatoare, ori lucreaza in locuri de munca in care exista astfel de conditii, stabilite potrivit legii, au dreptul, in fiecare an, la un concediu de odihna suplimentar cu o durata minima de 3 zile lucratoare.

(2) Angajatii nevazatori au dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna suplimentar cu o durata de 6 zile lucratoare.

Art. 94. Angajatii din administratia publica, din organele de justitie si procuratura si din celelalte organe de stat beneficiaza, in fiecare an, de un concediu de odihna platit, cu o durata minima de 21 zile lucratoare.

Art. 95. (1) Personalul didactic beneficiaza de un concediu de odihna cu o durata egala cu vacanta de la sfarsitul anului scolar, dar nu mai putin de 62 zile .

(2) Personalul didactic beneficiaza de concediu de odihna cu durata integrala, daca a functionat in tot cursul anului scolar sau universitar. In cazul in care angajarea s-a facut dupa inceperea anului scolar sau universitar, durata concediului este proportionala cu timpul cuprins intre data angajarii si sfarsitul anului scolar sau universitar.

Art. 96. Personalul din activitatea de cercetare stiintifica, atestat, beneficiaza de un concediu de odihna de minim 24 zile lucratoare.

Art. 97. (1) Angajatii care au lipsit de la serviciu tot anul calendaristic, pentru ca s-au aflat in concediu medical sau in concediu fara plata acordat pentru realizarea intereselor personale, cu consimtamantul angajatorului, nu beneficiaza de concediu de odihna pentru anul respectiv.

(2) In situatia in care, perioadele de concedii medicale si de concedii fara plata, la care a consimtit angajatorul, insumate, au fost de minimum 12 luni si s-au intins pe 2 sau mai multi ani calendaristici consecutiv, angajatii au dreptul la un singur concediu de odihna, acordat in anul in care au reluat activitatea, in masura in care nu a fost efectuat in anul in care a intervenit cauza de suspendare a contractului.

Art. 98. (1) Dreptul la concediile platite prevazute la art. 92, alin. (1) si (2), se dobandeste dupa trecerea unei perioade minime de munca, la acelasi angajator, care nu poate fi mai mica de 12 luni.

(2) Perioada minima de munca se apreciaza independent de programul de munca efectiv.

(3) Angajatii cu norma fractionara au acelasi drepturi la concediu ca si angajatii cu norma intreaga.

(4) Angajatii care cumuleaza mai multe functii beneficiaza de dreptul la concediu de odihna platit de la unitatea de baza, iar pentru activitatea prestata in cumul au dreptul, in aceeaasi perioada, la concediul de odihna in natura, fara a beneficia insa si de indemnizatia de concediu aferenta.

Art. 99. (1) Pe durata concediului de odihna, angajatii au dreptul la o indemnizatie care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatia pentru functia de conducere si sporurile acordate luate impreuna.

(2) Indemnizatia de concediu trebuie sa fie platita cu minimum 5 zile inainte de plecarea in concediu.

Art. 100. Durata concediului de odihna, inclusiv a concediului de odihna suplimentar, si cuantumul indemnizatiei cuvenite pe durata acestuia pentru fiecare angajat se stabilesc prin contractul individual de munca, cu respectarea dispozitiilor legale si a clauzelor convenite prin contractele colective de munca.

Art. 101. (1) In lipsa unei prevederi exprese cuprinsa intr-un contract colectiv, data de incepere a concediului este stabilita de angajator, cu avizul sindicatului unitatii sau a reprezentatorilor angajatilor, dupa caz, tinand cont de situatia de familie a beneficiarilor, in special de posibilitatile de concediu ale sotului si de vechimea in munca la acel angajator.

(2) Sotii care lucreaza in aceeaasi unitate au dreptul sa efectueze concediul in acelasi timp.

Art. 102. (1) Ordinea si data inceperii concediului stabilita de angajator nu poate fi modificata in cursul lunii precedente datei de incepere a concediului, decat in situatii exceptionale.

(2) Ordinea plecarii in concediu este comunicata fiecarui angajat cu minim 15 zile inaintea inceperii concediului.

Art. 103. (1) Daca in cursul anului intervine inchiderea unitatii datorita plecarii personalului in concediu platit si daca aceasta nu depaseste 30 de zile, angajatorul nu datoreaza angajatilor nici un fel de compensatie financiara pentru perioada de inchidere care depaseste durata concediului lor de odihna.

(2) Daca inchiderea unitatii pentru efectuarea concediului depaseste 30 de zile, angajatorul este obligat, pentru fiecare zi de inchidere care depaseste aceasta durata, sa plateasca angajatilor o compensatie financiara, care nu poate fi mai mica de 75% din indemnizatia zilnica de concediu platit.

Art. 104. (1) Concediul de odihna platit poate fi intrerupt numai pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate cere angajatului sa revina la serviciu in caz de forta majora sau pentru interese urgente ale unitatii, care impun prezenta angajatului.

(3) In caz de rechemare, angajatorul este obligat sa suporte toate cheltuielile angajatului si ale familiei sale, necesare intoarcerii in unitate.

(4) Intreruperea poate fi solicitata si de catre angajat, pentru motive personale, dupa minim 10 zile de la plecarea in concediu.

Art. 105. (1) Angajatii trebuie sa efectueze, in fiecare an, toate zilele de concediu la care au dreptul.

(2) Efectuarea concediului in anul urmator nu este permisa, in afara cazurilor prevazute prin lege speciala sau prin contractul colectiv de munca.

(3) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa doar in cazurile in care:

- a) contractul de munca al angajatului a incetat;
- b) angajatul este chemat pentru indeplinirea serviciului militar;
- c) este prevazut in mod expres printr-o lege speciala.

Art. 106. (1) Angajatii au dreptul la concediu platit pentru evenimente familiale.

(2) Absentele datorate evenimentelor familiale deosebite, nu afecteaza drepturile salariale si sunt asimilate zilelor de munca efectiva.

Art. 107. (1) Angajatii au dreptul la concediu platit pentru evenimente deosebite in familie sau alte situatii, dupa cum urmeaza:

- casatoria angajatului - 5 zile;
- natalului la nasterea unui copil - 2 zile;
- decesul sotului, copilului, parintilor, socrilor - 3 zile;
- casatoria copilului - 2 zile;
- decesul bunicilor, fratilor, surorilor - 1 zi;

(2) Concediul platit pentru evenimente familiale deosebite poate fi majorat cu acordul partilor.

Art. 108. Angajatii care au semnat contracte de munca pentru activitate temporara beneficiaza de aceleasi dispozitii cu privire la concedii.

Art. 109. Regulile privind durata concediului de odihna, inclusiv a concediului de odihna suplimentar, cuantumul indemnizatiei cuvenite, programarea, efectuarea, intreruperea si amanarea concediului de odihna, precum si compensarea in bani a concediului neefectuat se stabilesc in limitele si cu respectarea prevederilor prezentului Cod, prin:

- a) hotarare a Guvernului pentru angajatii din administratia publica, regiile autonome cu specific deosebit si din unitatile bugetare;
- b) regulamente pentru angajatii din justitie, procuratura si alte organe de stat.

Art. 110. Nerespectarea dreptului de concediu platit de catre angajator, da dreptul angajatilor la actiune in daune-interese.

Art. 111. (1) In afara concediului platit angajatii au dreptul, pentru rezolvarea unor probleme personale, la concedii fara plata.

(2) Intr-un an calendaristic aceste concedii nu pot depasi, cumulativ, 30 de zile de concediu fara plata.

Art. 112. (1) In cursul unui an calendaristic, angajatii pot beneficia de unul sau mai multe concedii fara plata, pentru pregatirea si sustinerea examenelor in vederea obtinerii unui titlu sau unei diplome.

(2) Durata concediului acordat pentru pregatirea si sustinerea fiecarui examen nu poate depasi 5 zile.

(3) Durata maxima cumulata a concediilor acordate anual pentru pregatirea si sustinerea examenelor nu poate depasi 30 zile de concediu fara plata.

Art. 113. (1) Unitatile cu activitate sezoniera, precum si in situatii deosebite si alte unitati, pot acorda concedii fara plata, pe o perioada determinata, prevazuta prin contractul colectiv de

munca sau negociata ulterior cu sindicatul din unitate cu pastrarea calitatii de persoane incadrate in munca a celor in cauza si mentinerea unor drepturi ce decurg din aceasta calitate.

(2) In caz de litigiu, la sesizarea uneia dintre parti, inspectorul de munca decide cu privire la cererea privind acordarea concediului fara plata, intr-un termen de 15 zile de la sesizare.

(3) Decizia motivata este notificata partilor, care o pot contesta in fata Inspectorului General de munca, in termen de 15 zile de la comunicare.

Art. 114. (1) In vederea asigurarii conditiilor necesare recreerii si refacerii capacitatii de munca a angajatilor, in contractele colective de munca se pot prevedea masuri cu caracter social, cum ar fi:

- a) suportarea unei cote-parti din costurile biletelor de tratament si odihna in statiuni balneo-climaterice;
- b) construirea, amenajarea si intretinerea de biblioteci, cluburi, terenuri si baze sportive;
- c) construirea, amenajarea si intretinerea de crese si gradinite pentru copiii angajatilor, precum si de cantine -bufet pentru angajati;
- d) formarea si perfectionarea pregatirii profesionale, inclusiv in domeniul relatiilor de munca;
- e) construirea de locuinte;
- f) aniversari, sarbatori religioase, zile dedicate copilului si femeii;

(2) Finantarea acestor actiuni se face in limita fondului social constituit potrivit legii.

(3) Fondurile neutilizate intr-un an se reporteaza in anul urmator.

(4) Utilizarea fondului social pentru destinatiile prevazute la alin(1) se face de catre administratia unitatii, cu consultarea sindicatului respectiv.

Capitolul 4 -Drepturi si obligatii reciproce ale angajatului si angajatorului

Art. 115. Angajatul intr-o unitate are urmatoarele drepturi principale:

- a) sa i se asigure un loc de munca potrivit aptitudinilor si pregatirii sale profesionale, in concordanta cu nevoile unitatii;
- b) sa fie salarizat in raport cu calificarea, importanta si complexitatea lucrarilor ce revin postului in care este incadrat, la nivelul si in conditiile negociate prin contractul individual de munca;
- c) sa i se asigure stabilitatea in munca, contractul individual de munca neputand sa inceteze decat la expirarea termenului de valabilitate a acestuia sau in cazurile prevazute prin contract sau de lege;
- d) sa beneficieze de conditiile create prin reglementarile legale pentru perfectionarea pregatirii profesionale, inclusiv de concedii de studii;
- e) sa fie promovat in categorii de incadrare sau in functii superioare, in raport cu pregatirea, experienta, si rezultatele muncii, precum si cu nevoile unitatii;
- f) sa i se asigure repaus saptamanal si concediu de odihna anual platit, sa foloseasca conditiile create de unitate pentru recreere, refacerea capacitatii de munca, ridicarea nivelului de cultura, sa beneficieze de inlesniri pentru trimiterea la odihna si tratament in statiuni balneo-climaterice;
- g) sa beneficieze de conditii corespunzatoare de munca, de protectie a muncii, de asistenta medicala, de indemnizatii de asigurari sociale in caz de pierdere temporara a capacitatii de munca, de masuri pentru prevenirea imbolnavirilor si refacerea si intarirea sanatatii, precum si de masuri pentru protectia speciala a femeilor si tinerilor;
- h) sa beneficieze de pensie pentru limita de varsta sau in caz de invaliditate;

- i) sa se asocieze in organizatii sindicale si in alte organizatii potrivit prevederilor Constitutiei Romaniei si legislatiei in vigoare;
- j) sa se adreseze organelor superioare, celor de jurisdictie sau oricarui for competent, ori de cate ori considera ca a fost prejudiciat in drepturile sale.

Art. 116. (1) Angajatii de sex feminin au dreptul de a ocupa orice functie sau loc de munca, in raport cu pregatirea si capacitatea lor. In retribuirea muncii pe care o presteaza se aplica principiul 'la munca egala cu barbatul, retributie egala'.

(2) Femeile incadrate in munca se bucura de masuri speciale de ocrotire a sanatatii si de conditiile necesare ingrijirii si educarii copiilor.

Art. 117. (1) Femeile gravide si cele care alapteaza nu vor putea fi folosite la locuri de munca cu conditii vatamatoare, grele sau periculoase, ori contraindicate medical si nu vor putea fi chemate la ore suplimentare.

(2) Femeile gravide si cele care alapteaza, care se gasesc in situatiile prevazute in alineatul precedent, vor fi trecute la alte locuri de munca, fara ca prin aceasta sa li se scada retributia.

Art. 118. Munca femeilor in timpul noptii, in unitatile industriale, este admisa numai in urmatoarele cazuri:

- a) pentru femeile care detin functii de conducere sau functii cu caracter tehnic care implica o raspundere deosebita;
- b) pentru femeile care lucreaza in serviciile sanitare si de asistenta sociala;
- c) in cazuri de forta majora, daca se produce o intrerupere in functionarea dispozitivelor si instalatiilor, cand defectiunea acestora provoaca incetarea lucrului, precum si in cazul cand munca este necesara pentru salvarea de la o pierdere inevitabila a materiilor prime, a materialelor ori produselor;
- d) in alte situatii deosebite stabilite prin hotarare a Guvernului, precum si domeniile unde prin natura activitatii, personalul muncitor angajat este preponderent feminin.

Art. 119. Femeile gravide, incepand din luna a sasea, si cele care alapteaza, nu vor fi repartizate la munca de noapte.

Art. 120. (1) Femeile au dreptul la concediu de maternitate platit, care se acorda pe o perioada de 63 de zile inainte de nastere, si la un concediu pentru lauzie, 63 de zile dupa nastere.

(2) Concediile pentru sarcina si lauzie se compenseaza intre ele, in functie de recomandarea medicului si de optiunea persoanei beneficiare.

Art. 121. (1) Unitatile sunt obligate sa acorde femeilor in cursul programului de lucru pauze pentru alimentarea si ingrijirea copilului, de o jumatate de ora, la intervale de cel mult 3 ore. La aceste pauze se adauga si timpul necesar deplasarii dus si intors la locul unde se gaseste copilul. Timpul acordat pentru alaptare, inclusiv deplasarile, nu poate depasi 2 ore zilnic. Pauzele se acorda pana la implinirea de catre copil a varstei de 9 luni, putandu-se prelungi pana la 12 luni in cazul copiilor prematuri, distrofici si celor care necesita masuri deosebite de ingrijire, pe baza recomandarilor medicale.

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alimentarea si ingrijirea copilului vor fi inlocuite cu reducerea programului normal de lucru cu 2 ore zilnic.

(3) Pauzele si reducerea programului de lucru acordate in scopul alimentarii si ingrijirii copilului se includ in timpul de munca si nu au consecinte asupra retribuirii sau altor drepturi materiale.

Art. 122. (1) Femeile pot beneficia la cerere, conform legii, de concediu platit pentru cresterea copilului pana la implinirea varstei de 2 ani si in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani.

(2) Quantumul lunar al indemnizatiei prevazute conform alin(1) se stabileste prin lege.

(3) Indemnizatia prevazuta la alin(2) se suporta integral din bugetul asigurarilor de stat.

Art. 123. (1) Femeile au dreptul la o indemnizatie conform legii, pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani, iar in cazul copilului cu handicap, pentru afectiunile intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani.

(2) Quantumul indemnizatiei prevazute la alin. (1) se stabileste prin lege.

(3) Indemnizatia prevazuta la alin. (1) se suporta din bugetul asigurarilor sociale de stat.

Art. 124. (1) Beneficiaza, la cerere, in conditiile legii, de indemnizatia pentru cresterea copilului bolnav, optional, unul dintre parinti.

(2) De aceleasi drepturi beneficiaza si angajatul care, in conditiile legii, a adoptat, a fost numit tutore sau caruia i s-au incredintat copii spre crestere si educare sau in plasament familial.

Art. 125. (1) Pentru protectia sanatatii lor, tinerii sub varsta de 18 ani, incadrati in munca, nu pot fi repartizati la locuri de munca cu conditii vatamatoare, grele sau periculoase si nu pot fi folositi la munca in timpul noptii.

(2) De asemenea, tinerii incadrati in munca, in varsta de pana la 18 ani, nu pot fi folositi in munca peste durata legala a zilei de lucru, decat in cazurile prevazute de art. 35 .

Art. 126. Durata timpului de lucru al tinerilor intre 14-16 ani se stabileste la 6 ore pe zi, fara ca prin aceasta sa se aduca o scadere a retributiei.

Art. 127. Ucenicii primesc pe timpul pregatirii bursa sau o indemnizatie corespunzatoare aportului lor in productie si gratuit manuale scolare, materiale de studiu, precum si alte drepturi stabilite de lege. Ei beneficiaza, de asemenea, in toata perioada uceniciei de echipament de protectie, de ajutoare materiale in cadrul asigurarilor sociale, de asistenta medicala si medicamente gratuit, precum si de vacante scolare.

Art. 128. (1) Angajatul intr-o unitate are urmatoarele indatoriri principale:

- a) sa nu aduca prejudicii proprietatii angajatorului;
- b) sa realizeze norma de munca si celelalte sarcini ce decurg din functia sau postul detinut si sa raspunda de indeplinirea corecta a lor fata de conducerea unitatii;
- c) sa efectueze orice activitate potrivit pregatirii sale si nevoilor unitatii. In situatii deosebite determinate de necesitatea asigurarii bunei functionari a unitatii, fiecare are obligatia de a participa, indiferent de functia sau de postul pe care-l ocupa, la executarea oricaror lucrari si la luarea tuturor masurilor cerute de nevoile unitatii;
- d) sa respecte programul de activitate, sa utilizeze integral si cu eficienta timpul de lucru;
- e) sa utilizeze integral capacitatea de productie ce i s-a alocat de catre conducerea unitatii;
- f) sa realizeze lucrarile incredintate, in conditiile de calitate stabilite;
- g) sa respecte ordinea si disciplina la locul de munca;
- h) sa-si perfectioneze calificarea profesionala, nivelul de cunostinte tehnico-stiintifice si de cultura generala, sa urmeze si sa absolve cursurile de perfectionare organizate sau recomandate de unitate;

- i) sa respecte si sa aplice in viata normele de conduita sociala si de munca in relatiile cu ceilalti angajati stabilite prin reglementarile interne ale angajatorului, sa dea dovada de cinste si corectitudine, sa contribuie la intarirea spiritului de disciplina, sa combata orice fel de manifestari inapoiate;
- j) sa asigure confidentialitatea informatiilor si a documentelor clasificate;
- k) sa respecte normele de protectia muncii si de prevenire si stingere a incendiilor si sa contribuie la preintampinarea si inlaturarea oricaror situatii care ar putea pune in primejdie viata, integritatea corporala si sanatatea oamenilor si bunurilor materiale;
- l) sa respecte dispozitiile cuprinse in contractele colective aplicabile, precum si in regulamentele interne ale angajatorului;
- m) sa respecte clauzele prevazute in contractul individual de munca;
- n) sa plateasca contributiile si impozitele prevazute de lege;
- o) sa presteze activitatile ce se impun in caz de calamitate sau pentru evitarea riscurilor iminente ce ar pune in pericol persoane sau bunuri;
- p) sa respecte intocmai dispozitiile primite din partea conducatorilor unitatii si a sefilor ierarhici.

Art. 129. Angajatilor le este interzis sa primeasca de la cetateni bani sau alte foloase necuvenite pentru activitatile prestate in cadrul atributiilor de serviciu.

Art. 130. In sectoarele in care natura activitatii o impune, se vor elabora, pe baza principiilor prezentului Cod, statute ce vor fi aprobate prin lege. In aceste statute se vor prevedea regulile specifice privind raporturile de munca, drepturile si indatoririle personalului, criteriile privind incadrarea si promovarea, disciplina in munca si raspunderile, programul de lucru si alte reguli specifice domeniului de activitate respectiv.

Art. 131. Angajatorul are urmatoarele drepturi principale:

- a) sa dispuna, in mod liber de proprietatea sa, prin exercitarea drepturilor de creare, conservare, administrare, divizare, comasare sau lichidare a investitiilor;
- b) sa-si exercite prerogativele organizatorice, normative si disciplinare;
- c) sa declare lock-out-ul, atunci cand interesele sale economice o cer.

Art. 132. Angajatorul are urmatoarele obligatii principale:

- a) asigurarea conditiilor de munca corespunzatoare, pentru toti angajatii;
- b) acordarea tuturor drepturilor salariale ce se cuvin angajatilor , negocierea contractului colectiv si respectarea dispozitiilor cuprinse in acesta;
- c) intocmirea si completarea registrelor de personal;
- d) plata contributiilor si impozitelor aflate in sarcina sa;
- e) retinerea si varsarea contributiilor si impozitelor datorate de angajati conform legii;
- f) eliberarea la cerere a tuturor documentelor care atesta calitatea de angajat.

Capitolul 5 - Incheierea contractului individual de munca

Art. 133. Incadrarea in munca a unei persoane intr-o unitate se face in raport cu nevoile unitatii, tinanduse seama de aptitudinile, pregatirea profesionala si preferintele sale, precum si de indeplinirea altor cerinte specifice muncii pe care urmeaza sa o presteze, in conditiile legii.

Art. 134. (1) Incadrarea in munca se face pe baza verificarii aptitudinilor si a pregatirii profesionale, prin interviu, proba practica, examen, concurs ori termen de proba, in conditiile

prevazute de lege si de regulamentele proprii ale angajatorului. Termenul de proba este de cel mult 20 zile lucratoare, iar pentru functiile de conducere, de cel mult 60 de zile lucratoare.

(2) Celor ce urmeaza a fi incadrati in munca trebuie sa li se faca un examen medical pentru a se stabili daca starea sanatatii le permite sa indeplineasca munca ce li se incredinteaza. De asemenea, examenul medical este obligatoriu si in cazul celor transferati pe locuri de munca ce pot fi ocupate numai daca sunt indeplinite cerintele legale de ordin sanitar.

Art. 135. Incadrarea in munca se realizeaza prin incheierea unui contract individual de munca.

Art. 136. Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita angajat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unui salariu.

Art. 137. (1) Persoana fizica dobandeste capacitatea de munca la implinirea varstei de 16 ani.

(2) Pentru munci temporare, persoana fizica poate incheia un contract de munca in calitate de angajat si de la varsta de 14 ani, iar in unitatile industriale de la varsta de 15 ani, cu acordul parintilor sau tutorilor, dar numai pentru munci potrivite cu dezvoltarea fizica, aptitudinile si cunostintele lor.

(3) Incadrarea in munca a persoanelor sub 15 ani si a persoanelor puse sub interdictie judecatoreasca este interzisa, contractele fiind lovite de nulitate.

Art. 138. (1) Angajatorul persoana juridica poate incheia un contract de munca din momentul dobandirii personalitatii juridice si in conformitate cu obiectul sau de activitate.

(2) Angajatorul persoana fizica dobandeste capacitatea de a incheia un contract individual de munca din momentul implinirii varstei de 18 ani.

Art. 139. Este interzisa incheierea unui contract individual de munca in scopul prestarii unei munci sau a unei activitati ilicite sau imorale.

Art. 140. (1) Contractul individual de munca se incheie in scris.

(2) Contractul individual de munca se redacteaza in limba romana, in trei exemplare, cate unul pentru fiecare parte si un al treilea pentru a fi depus spre inregistrare la Inspectoratul teritorial de munca, intr-un termen de maximum 20 zile de la data incheierii acestora.

Art. 141. (1) Clauzele contractului individual de munca se negociaza direct intre angajator si angajat.

(2) Ele nu pot contraveni dispozitiilor imperative ale legii, ordinii publice si bunelor moravuri, precum si dispozitiilor cuprinse in conventiile colective aplicabile.

Art. 142. (1) Angajatorul poate modifica unilateral felul muncii in cazul aparitiei unei situatii cu caracter de urgenta, cu titlu de sanctiune sau ca masura de protectie a angajatului.

(2) Prin acordul partilor, felul muncii poate fi modificat in cazul inlocuirii temporare a titularului postului sau in cazul in care, din motive medicale angajatului i-a fost interzis temporar sa presteze acea munca.

Art. 143. (1) Contractul individual de munca nu poate stabili pentru angajat conditii mai putin favorabile decat cele prevazute prin lege sau contracte colective de munca.

(2) Prin contractul individual de munca nu se pot aduce restrangeri drepturilor persoanei si libertatilor individuale, daca aceste restrangeri nu sunt justificate de natura sarcinii care trebuie indeplinita si nu sunt proportionale cu scopul avut in vedere.

(3) Angajatii nu pot renunta, nici inainte si nici dupa dobandirea lor, la drepturile ce le sunt recunoscute prin prezentul Cod.

(4) In cazul in care exista dubii in privinta interpretarii sau a aplicarii legii sau a clauzelor contractuale, aceasta se va face in sensul favorabil angajatului.

(5) In cazul transferului dreptului de proprietate in tot sau in parte asupra unei societati comerciale, cesionarul preia drepturile si obligatiile existente in momentul transferului cu privire la contractele individuale de munca.

Art. 144. (1) Anterior incadrarii, angajatorul are obligatia de a aduce la cunostinta angajatului principalele clauze ale contractului individual de munca.

(2) Dreptul de informare al angajatului presupune transmiterea catre acesta a cel putin urmatoarelor elemente:

- a) attributele de identificare ale partilor;
- b) durata contractului;
- c) locul muncii si eventualele clauze de mobilitate prin care se stabileste posibilitatea schimbarii locului de munca in functie de nevoile angajatorului;
- d) data intrarii in vigoare a contractului;
- e) atributiile postului;
- f) retributia si elementele care se cuprind in salariul de baza si componentele acestuia;
- g) durata efectiva a muncii (exprimata in ore/zi si ore/saptamana);
- h) durata concediului de odihna si conditiile de acordare a acestuia;
- i) perioada de proba, daca este cazul;
- j) conditii de pregatire si perfectionare profesionala;
- k) conditii speciale de reziliere a contractului de munca, daca este cazul;
- l) drepturi reciproce la primirea unor despagubiri;
- m) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
- n) clauzele de exclusivitate si neconcurenta;
- o) indicarea contractului colectiv care reglementeaza conditiile de munca ale angajatului.

(3) In cazul in care unul din elementele enumerate in alineatul precedent se modifica, intre parti se va incheia un act aditional la contractul de munca intr-un termen de 15 zile, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare rezulta din lege sau din contractul colectiv de munca.

Art. 145. (1) Atunci cand angajatul urmeaza sa isi desfasoare activitatea in strainatate, informatiile la care angajatul are dreptul trebuie sa ii fie furnizate acestuia inaintea plecarii si trebuie sa contina, in afara de datele prevazute la art. 144 si urmatoarele elemente:

- durata perioadei de munca in strainatate;
- moneda in care ii va fi platit salariul si modalitatile de plata;
- avantajele in numerar sau in natura aferente deplasarii in si din strainatate, daca este cazul.

(2) Conditii specifice muncii in strainatate sunt prevazute prin legea speciala.

Art. 146. (1) In situatia in care angajatorul nu-si executa obligatia de informare in conditiile stabilite de art. 144 si 145, angajatul este in drept sa sesizeze instanta competenta, in vederea obtinerii unor despagubiri.

(2) In situatia in care angajatorul nu a informat angajatul cu privire la o eventuala perioada de proba, acesta decade din dreptul de a se prevala de o asemenea clauza.

Art. 147. (1) Perioada de proba nu poate fi mai mare de 20 zile lucratoare in cazul posturilor de executie si de 60 de zile lucratoare in cazul posturilor de conducere.

(2) In perioada de proba, angajatul se bucura de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv precum si in contractul individual de munca incheiat cu angajatorul sau.

(3) Intr-un contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.

Art. 148. (1) Din initiativa angajatului, contractele individuale de munca pot contine si clauze de neconcurenta.

(2) Pentru a fi valabila, clauza de neconcurenta trebuie sa respecte urmatoarele conditii:

- a) sa se refere numai la anumite functii sau posturi, cu excluderea specializarilor sau a profesiilor;
- b) angajatorul trebuie sa dovedeasca un interes efectiv cu privire la stabilirea unei asemenea clauze, sau producerea unui prejudiciu in cazul lipsei acesteia;
- c) in schimbul neconcurentei angajatul sa beneficieze de o indemnizatie si/sau alte drepturi;
- d) durata producerii efectelor la incetarea contractului individual de munca sa fie de maximum 6 luni, respectiv 2 ani pentru cei care au ocupat functii de raspundere;
- e) sa nu fie stabilita pe durata perioadei de proba.

(3) Clauza de neconcurenta nu poate fi denuntata unilateral de catre angajat.

(4) In cazul nerespectarii acestei clauze, angajatul va fi obligat ca pe langa restituirea indemnizatiei primite, sa plateasca angajatorului daune –interese corespunzatoare prejudiciului produs.

Art. 149. Daca prin contractul individual de munca se prevede o clauza de exclusivitate prin care se interzice angajatului sa desfasoare acelasi tip de activitate si la un alt angajator, aceasta va mentiona in mod obligatoriu forma sub care se acorda si valoarea indemnizatiei compensatorii pentru existenta acestei clauze.

Art. 150. (1) Spre deosebire de clauza de neconcurenta, o clauza de exclusivitate cuprinsa in contractul individual de munca poate fi denuntata unilateral de catre angajat, cu conditia notificarii prealabile a angajatorului.

(2) Intr-o asemenea situatie, angajatul pierde dreptul asupra indemnizatiei acordate pentru existenta unei asemenea clauze, precum si orice alte drepturi aferente.

Art. 151. (1) Orice persoana are dreptul de a cumula mai multe functii detinute in baza unor contracte individuale de munca beneficiand de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea.

(2) Persoanele care cumuleaza mai multe functii sunt obligate sa aleaga angajatorul la care vor avea functia de baza si de la care vor beneficia de toate drepturile specifice statutului de angajat. Acestia vor beneficia de la unitatea in cumul de plata salariului si dreptul la concediul de odihna.

(3) Este interzis cumulul de functii pentru urmatoarele categorii de persoane:

- demnitari, cu exceptia situatiei in care cumuleaza cu o functie din invatamantul superior;
- magistrati, cu exceptia situatiei in care cumuleaza cu o functie din invatamantul superior;
- membrii Comisiei Nationale a Valorilor Mobiliare;
- persoanelor angajate cu contract de munca in cadrul reprezentantelor societatilor straine in Romania;
- asistentii maternali profesionisti si asistentii personali ai persoanelor handicapate.

(4) Este de asemenea permis cumulul functiei detinute in baza unui contract individual de munca cu o activitate desfasurata in baza unei conventii civile de prestari servicii.

(5) In conditiile prezentului Cod, se poate cumula pensia pentru limita de varsta si munca depusa cu salariul obtinut in baza unui contract individual de munca incheiat pe durata determinata ce nu poate fi mai mare de un an.

Art. 152. (1) Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati pe baza unui contract de munca, cu conditia obtinerii prealabile a permisului de munca eliberat de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, in conditiile legii.

(2) Durata contractului de munca a unui cetatean strain sau a unui apatrid nu poate fi mai mica de o luna.

(3) Cetatenii straini si apatrizii angajati beneficiaza de aceleasi drepturi ca si angajatii romani, cu exceptia drepturilor referitoare la alegerea in organisme reprezentative.

Art. 153. (1) Fiecare angajator este obligat sa intocmeasca un registru unic de personal, in care va inregistra, in ordinea angajarii, toti angajatii.

(2) In registrul de personal se vor completa, pentru fiecare angajat, urmatoarele date:

- nume si prenume;
- cetatenia;
- data si locul nasterii;
- sexul;
- data si numarul contractului individual de munca;
- tipul si durata contractului individual de munca;
- functia si postul pe care este incadrat;
- calificarea;
- modificarile intervenite in contractul individual de munca;
- perioadele de suspendare ale contractului individual de munca, cu precizarea cauzelor care le-au determinat;
- data, motivele si temeiul legal al incetarii contractului individual de munca.

Art. 154. (1) Registrul de personal se pastreaza la sediul principal al angajatorului o perioada de 30 de ani.

(2) In cazul in care angajatorul isi inceteaza activitatea, acest registru va fi depus la Inspectoratul teritorial de munca.

Capitolul 6 - Modificarea contractului individual de munca

Art. 155. (1) Contractul individual de munca valabil incheiat nu poate fi modificat decat prin acordul partilor.

(2) Toate modificarile ulterioare intrarii in vigoare a contractului individual de munca se vor face prin acte aditionale semnate de ambii parteneri sociali.

(3) Actele aditionale se intocmesc in trei exemplare, cate unul pentru fiecare partener, iar exemplarul trei se transmite de catre angajator, organului teritorial competent in domeniul muncii, in termen de 20 de zile de la data semnarii.

Art. 156. (1) Angajatorul poate modifica unilateral locul muncii prin delegarea sau detasarea angajatului intr-un alt loc de munca decat cel obisnuit.

(2) Pe durata delegarii sau detasarii angajatul pastreaza functia si toate celelalte drepturi salariale, contractul individual de munca continuand sa-si produca toate efectele sale.

Art. 157. (1) Delegarea se poate face pe o perioada de cel mult 60 de zile, iar detasarea pe cel mult 6 luni. Pentru asigurarea bunei functionari a unitatii la care a fost delegat sau detasat, conducerea unitatii de care apartine poate prelungi delegarea sau detasarea cu cel mult aceeasi durata de 60 de zile si respectiv 6 luni.

(2) In cazurile si conditiile prevazute de lege, detasarea se poate face pana la 2 ani. In asemenea situatii se vor acorda celor in cauza si unele drepturi suplimentare potrivit dispozitiilor legale in vigoare si regulamentelor proprii ale angajatorului.

(3) Cand detasarea sau trecerea temporara in alta munca se face la o munca pentru care este stabilita o retributie mai mare, persoana detasata sau trecuta temporar in alta munca are dreptul la aceasta retributie in conditiile prevazute de lege.

(4) De asemenea unitatea poate fi de acord ca cel in cauza sa isi desfasoare munca si prin cumul de functii, cu pastrarea partiala sau integrala si a retributiei avute anterior.

Art. 158. – (1) Persoana delegata sau detasata in alta localitate, precum si cea a carei activitate se desfasoara in cadrul unor deplasari periodice sau permanente, au dreptul la plata cheltuielilor de transport si de cazare, precum si la o indemnizatie in conditiile prevazute de lege si ale contractului colectiv.

(2) Nu beneficiaza de drepturile prevazute la alin. (1), persoanele care desfasoare aceasta activitate prin cumul de functii.

Capitolul 7 - Suspendarea contractului individual de munca

Art. 159. – (1) Suspendarea contractului individual de munca presupune suspendarea prestarii muncii si platii salariului, toate celelalte efecte ale contractului continuand a se produce.

(2) Suspendarea contractului individual de munca nu poate afecta sub nici o forma mentinerea postului acelui angajat.

(3) Obligatiile de exclusivitate, neconcurenta si de confidentialitate ale angajatului precum si o eventuala obligatie a angajatorului de asigura o locuinta pentru angajat, continua sa isi produca efectele pe toata durata suspendarii.

Art. 160. Suspendarea contractului individual de munca poate interveni prin acordul partilor, prin actul unilateral al uneia dintre parti sau de drept.

Art. 161. Contractul individual de munca se suspenda de drept pentru urmatoarele motive:

- a) concediu de maternitate;
- b) boala sau accidente;
- c) carantina;
- d) serviciu militar;
- e) lipsirea de libertate a angajatului, atata timp cat o condamnare definitiva nu a fost pronuntata;
- f) forta majora;

Art. 162. Contractul individual de munca este suspendat din initiativa angajatului pentru urmatoarele motive:

- a) concediu pentru ingrijirea copilului mai mic de doi ani;
- b) concediu pentru ingrijirea copilului handicapat;
- c) concediu pentru ingrijirea copilului bolnav mai mic de trei ani;
- d) exercitarea de catre medici si farmacisti a unor functii de conducere in cadrul organelor profesionale constituite la nivel local sau central;
- e) exercitarea mandatului de leader sindical;

- f) exercitarea unui mandat intr-o functie publica eligibila;
- g) pe durata grevei.

Art. 163. Contractul individual de munca este suspendat din initiativa angajatorului pentru urmatoarele motive:

- a) ca sanctiune disciplinara;
- b) lock-out;
- c) somaj tehnic.

Art. 164. Contractul individual de munca poate fi suspendat prin acordul partilor pentru urmatoarele motive:

- a) formare profesionala;
- b) concedii fara plata.

Capitolul 8 - Nulitatea contractului individual de munca

Art. 165. (1) Nerespectarea oricareia dintre conditiile necesare pentru incheierea valabila a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia.

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

(3) Nulitatea poate fi constatata numai de catre Judecatorie.

Art. 166. (1) O clauza afectata de nulitate este inlocuita de dispozitiile minime obligatorii prevazute prin lege sau prin contractul colectiv de munca.

(2) Nulitatea contractului de munca poate fi acoperita prin indeplinirea ulterioara a conditiilor impuse de lege.

Capitolul 9 - Incetarea contractului individual de munca

Art. 167. (1) Contractul individual de munca inceteaza:

- a) la data decesului, a declararii judecatoresti a mortii sau la data punerii sub interdictie a angajatului;
- b) la data decesului, a declararii judecatoresti a mortii sau la data punerii sub interdictie a angajatorului persoana fizica;
- c) la data expirarii valabilitatii contractului individual de munca;
- d) prin acordul partilor, inainte de expirarea termenului de valabilitate a contractului individual de munca;
- e) prin decizie unilaterala a uneia dintre parti, in cazurile si conditiile prevazute de lege sau de contractul individual de munca;
- f) prin concediere, in conditiile legii;
- g) la data constatarii nulitatii contractului individual de munca.

(2) De asemenea, contractul individual de munca inceteaza atunci cand:

- a) unitatea isi reduce personalul prin desfiintarea unor posturi de natura celui ocupat de cel in cauza ca urmare a reorganizarii;
- b) unitatea isi inceteaza activitatea prin dizolvare;
- c) unitatea se muta in alta localitate si are posibilitatea sa-si asigure pe plan local cadrele necesare;
- d) unitatea se muta in alta localitate, iar persoana incadrata nu accepta sa o urmeze;

- e) in postul ocupat de persoana incadrata in munca este reintegrat, pe baza hotararii organelor competente, cel care a detinut anterior acel post;
- f) persoana incadrata in munca se pensioneaza pentru limita de varsta ori pentru invaliditate de gradul I sau II;
- g) cel mentinut sau reincadrat in munca dupa pensionarea sa pentru limita de varsta nu mai este necesar;
- h) cel in cauza este arestat mai mult de 60 de zile ;
- i) persoana incadrata in munca este condamnata definitiv pentru o infractiune in legatura cu munca sa, daca condamnarea o face necorespunzatoare postului pe care il detine;
- j) instanta penala a pronuntat interdictia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

(3) In cazul prevazut la alin(1) lit d., momentul incetarii contractului este cel convenit de parti, cu respectarea regulilor privind validitatea contractelor.

(4) In caz de litigiu cu privire la momentul incetarii contractului, sarcina probei revine angajatorului.

Art. 168. (1) Contractul de munca poate inceta si din initiativa unilaterala a angajatului, prin demisie.

(2) Angajatul trebuie sa notifice demisia sa angajatorului prin scrisoare recomandata cu confirmare de primire.

(3) Demisia este o decizie irevocabila care nu trebuie sa fie justificata de catre angajat si nici aprobata de angajator.

Art. 169. In cazul incetarii contractului de munca din initiativa unilaterala a angajatului prin demisie, angajatorul are dreptul si poate solicita angajatului o despagubire corecta, corespunzatoare pierderilor suferite de angajator in perioada de la data demisiei pana la data expirarii valabilitatii contractului de munca al angajatului.

Art. 170. (1) In toate cazurile de incetare a contractului individual de munca, cu exceptia cazului prevazut la art.168 alin. (1), partile au obligatia de a acorda partenerului social, un preaviz.

(2) Termenul de preaviz curge de la data notificarii.

(3) Contractul de munca inceteaza, in momentul expirarii termenului de preaviz.

(4) Pe durata preavizului, contractul de munca continua sa isi produca efectele.

Art. 171. (1) In cazurile de desfacere a contractului de munca, pentru motivele prevazute in art.167 alin(2) lit. a)-e) si g), unitatea va acorda persoanei al carei contract de munca urmeaza a fi desfacut, un preaviz de 20 zile lucratoare. In cazul posturilor de conducere, preavizul este de 40 zile lucratoare. In perioada preavizului, aceasta persoana are dreptul sa absenteze pana la 4 ore pe zi de la programul unitatii pentru a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa afecteze salariul si celelalte drepturi.

(2) In cazul in care angajatorul desface contractul de munca, din initiativa sa, prin incalcarea prevederilor cuprinse in art. 170 sau a clauzelor speciale privind incetarea raporturilor de munca convenite prin contractul individual de munca, angajatul are dreptul la o despagubire convenita intre parti la semnarea contractului.

Art. 172. (1) La desfacerea, din initiativa unitatii, a contractului de munca a persoanelor incadrate care sunt membri ai conducerii sindicatului sau ai altor organe sindicale, va fi consultat si organul sindical superior.

(2) In cazul persoanelor incadrate in munca de organul ierarhic superior, desfacerea contractului de munca se face de acel organ.

Art. 173. In cazul in care contractul de munca urmeaza sa fie desfacut din initiativa unitatii pentru motivele prevazute in art.167 alin. (2) lit. a), b), c) si e), aceasta este obligata sa informeze in termen de 10 zile de la data emiterii deciziei, organele teritoriale de munca, cu privire la masurile luate.

Art. 174. (1) Desfacerea contractului de munca, in toate situatiile, se stabileste prin dispozitia scrisa a angajatorului, cu aratarea motivelor, a prevederilor legale pe care se intemeiaza, a termenelor, precum si a organelor la care masura luata se poate ataca.

(2) Dispozitia de desfacere a contractului de munca se comunica in scris in termen de 5 zile de catre angajator. Ea isi produce efectele de la data comunicarii.

Art. 175. (1) Desfacerea contractului de munca din initiativa angajatului se face cu un preaviz de 20 zile lucratoare; in cazul functiilor de conducere, preavizul este de 40 de zile lucratoare. In perioada preavizului angajatul este obligat sa continue activitatea potrivit programului de lucru.

(2) In cazul in care desfacerea contractului de munca din initiativa angajatului se face prin incalcarea prevederilor art.167 alin. (1) lit. c) si e), art. 170, alin. (1) sau a clauzelor speciale privind incetarea raporturilor de munca convenite prin contractul individual de munca, angajatorul are dreptul la o despagubire convenita intre parti la semnarea contractului.

Art. 176. (1) In caz de anulare a desfacerii contractului de munca, angajatorul este obligat sa reincadreze in functia avuta pe cel caruia i s-a desfacut contractul in mod nejustificat si sa-i plateasca, pe timpul cat a fost lipsit de retributie din aceasta cauza, o despagubire calculata pe baza retributiei sale medii realizata in ultimele 3 luni anterioare desfacerii contractului de munca.

(2) Daca persoana in cauza s-a incadrat intre timp intr-o functie cu o retributie inferioara sau a realizat alte cistiguri mai mici, despagubirea prevazuta in alineatul precedent va consta, pentru perioada respectiva, in diferenta dintre retributia medie realizata anterior desfacerii contractului de munca si cistigul realizat intre timp.

(3) Persoana care cu rea-credinta a determinat aplicarea masurii desfacerii contractului de munca, raspunde material, disciplinar si, dupa caz, penal. Persoana vinovata de neexecutarea hotararii de reintegrare raspunde fata de unitate pentru plata despagubirii pe timpul de la pronuntarea hotararii si pana la executarea efectiva a acesteia.

Art. 177. (1) Timpul cat o persoana a desfasurat activitate pe baza unui contract de munca constituie vechime in munca. De asemenea, constituie vechime in munca si alte perioade de timp prevazute de lege.

(2) Conditiiile in care o persoana incadrata are vechime in munca, vechime neintrerupta in munca, vechime neintrerupta in aceeasi unitate, vechime in functie, meserie sau profesie, precum si modul de calcul al acestora, sunt stabilite de lege, iar dovada se face cu carnetul de munca si cu alte acte sau mijloace de dovada, in conditiile legii.

(3) Unitatile care au primit aprobarea sa gestioneze cartile de munca ale propriilor angajati, au obligatia ca la incetarea contractelor individuale de munca sa depuna cartile de munca ale angajatilor respectivi, completate la zi, la organele teritoriale de munca, in termen de 10 zile de la emiterea deciziei.

(4) La incetarea contractului de munca din orice cauza, angajatorul are obligatia de a elibera angajatului un certificat care sa cuprinda:

- data angajarii;
- felul muncii desfasurate de angajat;
- functiile ocupate succesiv;
- durata ocuparii fiecarui post;

- data, cauza si temeiul legal al incetarii contractului de munca.

Capitolul 10 - Concedierea

Art. 178. Concedierea consta in rezilierea contractului de munca, din initiativa angajatorului.

Art. 179. (1) Contractul de munca poate inceta prin decizia unilaterala a angajatorului, pentru motive care tin de persoana angajatului sau pentru motive economice.

(2) Concedierea poate fi individuala sau colectiva.

(3) Concedierea colectiva reprezinta incetarea contractelor individuale de munca, a cel putin cinci persoane, pentru motive de natura economica.

(4) Concedierea individuala reprezinta incetarea contractului individual de munca pentru motive ce tin de persoana angajatului sau pentru motive economice.

(5) Orice concediere se va face cu respectarea conditiilor si a procedurilor prevazute in articolele urmatoare si prin legi speciale.

Concedieri interzise

Art. 180. Nici un angajat nu poate fi concediat:

- a) pe criterii de origine sexuala, origine sociala, situatie familiala, apartenenta la o etnie, rasa sau popor, in raport de optiunile sale politice, activitatea sindicala sau convingerile religioase;
- b) pentru exercitarea normala a dreptului la greva;
- c) pentru indeplinirea serviciului militar;
- d) pentru suportarea sau refuzul de a suporta actele de hartuire sexuala a angajatorului sau ale unui reprezentant al acestuia, precum si datorita dezvaluirii acestor acte;
- e) pentru o cauza ilicita;
- f) pe durata concediului de maternitate;
- g) pentru ca este persoana cu handicap.

Art. 181. Cu exceptia savarsirii unei abateri grave, nici un angajat nu poate fi concediat:

- a) pe durata incapacitatii temporare datorata unui accident de munca sau unei boli profesionale;
- b) pe durata de sarcina neacoperita de concediul de maternitate;
- c) pe durata indeplinirii serviciului militar de catre sot;
- d) pe durata exercitarii unei functii in organele de conducere sindicale sau ca reprezentant al salariatilor, dupa caz.

Art. 182. (1) Concedierea dispusa cu nerespectarea prevederilor art. 180 si 181 este lovita de nulitate. Nulitatea se constata pe cale judecatoresca, la cererea angajatului.

(2) Instanta judecatoreasca poate dispune, la cererea angajatului, reintegrarea sa in functie sau plata unei despagubiri si daune-interese corespunzand perioadei scurse de la data dispunerii concedierii.

Concedierea pentru motive care tin de persoana angajatului

Art. 183. (1) Concedierea pentru motive care tin de persoana angajatului este intotdeauna o concediere individuala.

- (2) Motivele pentru care poate fi dispusa o asemenea concediere sunt urmatoarele:
- a) persoana incadrata in munca savarseste o abatere grava sau incalca in mod repetat obligatiile sale de munca, inclusiv normele de comportare in unitate;
 - b) inaptitudinea fizica, constatata prin decizia organelor competente de expertiza care nu permite angajatului sa-si indeplineasca atributiile corespunzatoare postului (functiei) ocupat(a);
 - c) necoresponderea profesionala;
 - d) implinirea varstei de pensionare sau depasirea limitei de varsta prevazute de pensionare;
- (3) Orice concediere va fi precedata de o procedura interna de convocare si informare prealabila a angajatului.
- (4) Orice concediere trebuie sa aiba o cauza reala si serioasa.
- (5) Concedierea va fi dispusa in termen de o luna de la data constatarii cauzei care a determinat-o.
- (6) In toate cazurile de concediere prevazute la alin. (2), unitatea este obligata sa informeze in termen de 10 zile de la data emiterii deciziei, organele teritoriale de munca cu privire la masurile luate.

Art. 184. (1) In toate cazurile de concediere individuala care tine de persoana angajatului, angajatorul are obligatia de a convoca angajatul la o intalnire prealabila.

(2) Convocarea se va face printr-un document inregistrat oficial in registrele angajatorului sau printr-o scrisoare recomandata cu confirmare de primire, care trebuie sa parvina angajatului cu cel putin 2 zile inainte de data intalnirii.

(3) Convocarea va indica data, locul intalnirii, precum si posibilitatea angajatului de a fi asistat de o persoana, aleasa de el, dintre membrii personalului unitatii.

(4) Pe parcursul discutiilor, angajatorul sau reprezentantul sau are obligatia de a expune motivele deciziei si de a cere explicatii din partea angajatului.

(5) Angajatii care participa la convocarea prealabila sunt platiti ca si cum nu si-ar fi parasit locul de munca. Cheltuielile de deplasare, daca exista, sunt in sarcina angajatorului.

(6) Decizia de concediere nu poate fi luata inainte de finalizarea procedurii prealabile.

(7) In cazul in care salariatul nu se prezinta la convocarea prealabila, angajatorul nu este obligat sa procedeze la o noua convocare.

(8) Derularea intregii proceduri prealabile se va consemna in scris.

Art. 185. (1) Angajatorul care hotareste concedierea are obligatia de a o comunica angajatului prin scrisoare recomandata cu confirmare de primire sau prin scrisoare oficiala inregistrata in registrele angajatorului, cu semnatura de primire.

(2) In scrisoarea de concediere se vor indica explicit motivul sau motivele concedierii.

(3) In cazul in care concedierea este motivata de inaptitudinea fizica a angajatului, angajatorul, dupa obtinerea avizului din partea medicului de medicina muncii, va indica in scrisoarea de concediere, locurile de munca disponibile in unitate, care ar putea fi ocupate de angajat, precum si termenul in care acesta poate aduce la cunostinta raspunsul sau. Acest termen nu poate fi mai mic de 10 zile de la data primirii scrisorii de concediere.

In cazul in care angajatul accepta postul, in termenul prevazut, concedierea nu se mai justifica. Daca in unitate nu exista nici un loc de munca disponibil compatibil cu capacitatea de munca a angajatului, angajatorul va face mentiune in scrisoarea de concediere.

Art. 186. (1) In cazul in care angajatorul intentioneaza sa concedieze unul din angajati pentru savarsirea unei abateri, iar aceasta abatere impune incetarea imediata a contractului individual de munca, angajatorul poate dispune suspendarea din functie a angajatului pana la finalizarea

anchetei disciplinare prealabile mentionata la art.184 si emiterea deciziei definitive de concediere.

(2) In caz de litigiu, daca Judecatoria apreciaza ca masura nu a fost justificata, poate obliga angajatorul la salarizarea zilelor de suspendare, indiferent daca a pronuntat sau nu incetarea contractului.

Art. 187. Prin concediere colectiva se intelege incetarea contractelor individuale de munca din initiativa angajatorului, pentru motive independente de persoana angajatilor, daca este vorba de cel putin 5 angajati.

Concedierea pentru motive economice

Art. 188. (1) Concedierea pentru motive economice reprezinta incetarea contractului de munca din initiativa angajatorului, pentru motive care nu tin de persoana angajatului, rezultand din desfiintarea postului ocupat ca urmare a dificultatilor economice, a transformarilor tehnologice sau a reorganizarii. Aceasta concediere poate fi individuala sau colectiva.

(2) Concedierea pentru alte motive decat cele prevazute la alin. (1) sau pentru motive ce tin de persoana angajatului nu constituie o concediere colectiva.

(3) Desfiintarea postului trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa.

Art. 189. Concedierea unui singura angajat pentru motive economice este intotdeauna o concediere individuala. Concedierea, in acelasi timp, a mai mult de cinci angajati ai aceleasi unitati reprezinta concediere colectiva.

Art. 190. (1) Inaintea oricarei concedieri colective sindicatul din unitate va organiza doua intalniri cu angajatii vizati de concedierea colectiva, cu respectarea urmatoarei proceduri:

(2) Angajatorul pune la dispozitia sindicatului din unitate, cu sapte zile inaintea primei intalniri, un dosar in care se vor indica motivele concedierii sau ale concedierilor avute in vedere, numarul si categoriile de angajati care vor fi afectati de aceea concediere, numarul total si categoriile de angajati ai unitatii, criteriile avute in vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, perioada pe parcursul careia concedierile vor putea fi notificate, masurile avute in vedere pentru limitarea numarului concedierilor si pentru atenuarea consecintelor acestora, in primul rand prin programe de reconversie profesionala. Acest dosar va fi pus, in acelasi timp, si la dispozitia inspectorului de munca. Pe parcursul derularii procedurii, sindicatul din unitate se poate adresa inspectorului de munca cu observatiile pe care le considera utile.

(3) Criteriile pentru stabilirea ordinii de prioritate la concedierea angajatilor nu poate aduce atingere principiului nediscriminarii. Aceste criterii pot fi stabilite prin contractele colective de munca.

Art. 191. Cu ocazia primei convocari angajatorul are obligatia de a se pronunta asupra elementelor cuprinse in dosarul de informare. Se va redacta un proces-verbal al intalnirii.

Art. 192. Cea de a doua convocare se va organiza dupa sapte zile de la incheierea primei reuniuni; cu aceasta ocazie, angajatorul va prezenta stadiul final al proiectului sau de concediere si va expune motivele pentru care a modificat sau a respins propunerile sindicatului din unitate. Se va redacta un proces-verbal al intalnirii.

Art. 193. Dupa cea de-a doua intalnire, angajatorul are obligatia de a comunica Inspectorului de munca proiectul definitiv de concediere, care va reflecta concluziile reuniunilor cu sindicatul din unitate si masurile de protectie sociala prevazute.

Art. 194. In cazul in care proiectul de concediere se refera la mai putin de 10 angajati, Inspectorul de munca nu are nici o posibilitate pentru a intarzia concedierile. Odata informat Inspectorul de munca, angajatorul poate proceda la efectuarea concedierilor.

Art. 195. (1) Daca proiectul de concediere se refera la cel putin 10 angajati, Inspectorul de munca poate solicita ca o a treia reuniune sa fie organizata in prezenta sa, impreuna cu angajatorul si membrii sindicatului din unitate, in termen de 10 zile de la data primirii proiectului.

(2) In cursul acestei intalniri, Inspectorul de munca poate face orice propuneri pentru evitarea concedierilor si atenuarea consecintelor acestora, prin programe de reconversie profesionala a persoanelor vizate.

(3) Angajatorul nu poate proceda la o concediere mai inainte de 10 zile de la data primirii de catre Inspectorul de munca a proiectului de concediere. Dupa expirarea acestui termen, angajatorul poate trece la notificarea concedierilor.

Art. 196. (1) Scrisorile de concediere mentionate la art.185 vor indica in privinta motivelor economice ratiunea sau ratiunile invocate in sprijinul concedierii, criteriile de stabilire a ordinii de prioritate la concediere, durata preavizului, precum si lista tuturor locurilor de munca disponibile in unitate, precum si termenele acordate angajatilor pentru a-si exprima intentia de a ocupa unul sau mai multe din acestea.

(2) Angajatul are la dispozitie un termen de 10 zile de la primirea scrisorii de concediere pentru a aduce la cunostinta eventuala sa acceptare. Angajatorul are obligatia de a raspunde in urmatoarele 10 zile. In caz de refuz, angajatorul va indica motivele care nu ii permit sa dea curs cererii. In acel moment, concedierea este definitiva. In cazul acceptarii unuia dintre posturile propuse, concedierea nu se mai justifica.

Art. 197. (1) In unitatile in care nu exista un sindicat constituit, angajatorul care intentioneaza sa procedeze la una sau mai multe concedieri pentru motive economice are obligatia, inainte de a lua orice decizie, sa informeze Inspectorul de munca asupra motivelor de concediere. In acest scop, angajatorul va comunica un dosar in care se vor indica motivele concedierii sau ale concedierilor, numarul si categoriile de angajati vizati, criteriile de stabilire a ordinii de prioritate la concediere si termenele in care concedierile pot fi notificate. In același timp, angajatii susceptibili de a fi concediati vor fi informati cu privire la aceasta procedura.

(2) Inspectorul de munca dispune de un termen de 10 zile de la data primirii dosarului pentru a formula eventuale observatii asupra proiectului. Daca Inspectorul de munca prezinta observatii, angajatorul este obligat sa raspunda in urmatoarele 10 zile.

(3) In cazul in care Inspectorul de munca nu formuleaza observatii in termenul stabilit sau dupa ce angajatorul a raspuns la observatiile Inspectorului de munca, concedierea poate fi notificata in conditiile prevazute de art. 185.

(4) Orice concediere dispusa cu nerespectarea acestei proceduri este nula.

Art. 198. Dispozitiile prezentului capitol se completeaza prin dispozitiile legilor speciale.

Controlul si sanctionarea concedierilor nelegale

Art. 199. (1) In caz de litigiu, sarcina probei existentei si temeiniciei motivului concedierii revine angajatorului. Angajatorul nu poate invoca in fata instantei alte motive decat cele notificate prin scrisoarea de concediere.

(2) In cazul in care, Judecatoria considera concedierea ca fiind ilegala, din cauza inexistentei sau neseriozitatii motivului invocat de angajator, il va obliga pe acesta la plata

catre angajat a unei indemnizatii egale cu salariul pe 6 luni. Salariul lunar folosit ca baza de calcul este ultimul salariu lunar brut primit de angajat pentru o luna de activitate, inclusiv orele suplimentare, daca este cazul.

(3) Judecatoria poate obliga angajatorul la plata unei indemnizatii mai mari, in cazul in care considera ca indemnizatia minima nu acopera integral prejudiciul suferit de angajat. In acest caz, Tribunalul va motiva decizia sa, in special, in privinta importantei prejudiciului si a elementelor care au stat la baza aprecierii. In orice caz, aceasta indemnizatie nu poate fi mai mare decat salariul ce s-ar cuveni pentru doi ani.

(4) Indemnizatia datorata in caz de concediere nejustificata se cumuleaza cu toate celelalte indemnizatii si despagubiri la care concedierea da dreptul, cu exceptia ajutorului de somaj.

Art. 200. In cazul in care concedierea a fost efectuata cu nerespectarea dispozitiilor imperative ale prezentului Capitol, angajatul are posibilitatea, in locul introducerii actiunii de daune interese, de a solicita Judecatoriei pronuntarea nulitatii concedierii si obligarea angajatorului la reintegrarea angajatului in postul ocupat anterior cu plata tuturor salariilor pe care acesta nu le-a primit, din ziua concedierii si pana in ziua reintegrarii.

Art. 201. (1) Angajatorul care procedeaza la o concediere pentru motive ce tin de persoana angajatului, fara a respecta regulile de procedura din prezentul Cod va fi obligat sa plateasca angajatului concediat o indemnizatie egala cu salariul pe o luna; salariul lunar de referinta este cel prevazut la art. 199 alin. (2). Aceasta sanctiune poate fi cumulata cu cea care va fi pronuntata in cazul constatarii nelegalitatii concedierii.

(2) Angajatorul care procedeaza la o concediere pentru motive economice fara a respecta regulile de procedura prevazute in prezentul Cod va fi obligat sa plateasca angajatului concediat o indemnizatie egala cu salariul pe doua luni; salariul lunar de referinta este cel prevazut la art. 199 alin. (2). Aceasta sanctiune poate fi se cumuleaza cu cea care va fi pronuntata in cazul constatarii caracterului nejustificat al concedierii.

Art. 202. Dupa notificarea concedierii si pana la emiterea deciziei Judecatoriei, angajatorul poate propune angajatului reintegrarea acestuia in postul detinut, cu mentinerea conditiilor anterioare si cu plata unei indemnizatii pentru perioada scursa din ziua incetarii activitatii de catre salariat pana in ziua reintegrarii sale. Angajatul poate refuza aceasta propunere si poate solicita o indemnizatie in conformitate cu articolele de mai sus.

Art. 203.(1) Salariatul care a lucrat efectiv, cel putin 12 luni in cadrul unitatii, in baza unui contract individual de munca care a incetat, are dreptul la o indemnizatie de concediere a carei valoare este egala cu cel putin o cincime din salariul lunar, prevazut ca baza de calcul in art. 199 alin. (2). Aceasta suma este dubla in cazul in care concedierea a fost dispusa pe motiv de inaptitudine fizica rezultand dintr-un accident de munca sau o boala profesionala.

(2) Nici o indemnizatie nu este datorata in cazul concedierii din culpa angajatului.

Art. 204. Indemnizatia de concediere se cumuleaza cu indemnizatia de concediu corespunzatoare perioadei lucrate, cu cea de preaviz si indemnizatiile si despagubirile acordate, daca este cazul, pentru concedieri nelegale.

TITLUL 2 - Tipuri de contracte de munca

Capitolul 1 -Contract de munca pentru activitate permanenta

Art. 205. Contractul de munca pentru activitate permanenta este un contract individual de munca in temeiul caruia angajatul se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea angajatorului, intr-o perioada de timp mai mare de 12 luni.

Art. 206. Contractul individual de munca pentru activitate permanenta se incheie pentru o durata negociata si convenita intre partile semnatare.

Art. 207. (1) Contractul individual de munca pentru activitate permanenta trebuie sa contina un termen de incepere si un termen de expirare, stabilit in momentul incheierii sale.

(2) Durata de valabilitate a contractului nu poate fi mai mica de 12 luni.

(3) Contractul poate fi prelungit, prin acordul partilor, pentru durate determinate sau nedeterminate de timp.

(4) Conditiiile in care contractul se poate prelungi sunt fie prevazute in contractul initial, fie fac obiectul unui act aditional.

Art. 208. (1) Atunci cand contractul este incheiat pentru a inlocui un angajat al carui contract individual de munca este suspendat, sau pentru executarea unei lucrari cu finalitate nedefinita, in contract nu se poate stabili un termen cert.

(2) In acest caz, contractul va fi incheiat pana la incetarea cauzei ce a determinat inlocuirea titularului postului, sau cu precizarea lucrarii ce urmeaza a fi executata si va inceta in momentul prezentarii angajatului titular sau in momentul realizarii lucrarii pentru care a fost incheiat.

Art. 209. (1) Contractul individual de munca pentru activitate permanenta inceteaza de drept la expirarea termenului.

De asemenea, contractul individual de munca pentru activitate permanenta inceteaza in conditiile prevazute la art. 168.

(2) Suspendarea contractului individual de munca pentru activitate permanenta atrage si suspendarea termenului contractului.

(3) In situatia in care contractul de munca a fost incheiat pentru inlocuirea unui angajat al carui contract de munca este suspendat, termenul poate fi prelungit la maximum in ziua urmatoare celei in care angajatul inlocuit revine pe post.

Art. 210. (1) Contractul individual de munca pentru activitate permanenta nu poate inceta inainte de expirarea termenului decat in cazul culpei grave a angajatului, in cazul desfiintarii postului ca urmare a reorganizarii, precum si prin acordul partilor.

(2) Nerespectarea de catre angajator a dispozitiilor prevazute la alineatul precedent, da dreptul angajatului la despagubirile, convenite la semnarea contractului si a caror valoare va fi cel putin egala cu salariile pe care le-ar fi primit pana la expirarea termenului contractului.

(3) Nerespectarea de catre angajat a dispozitiile prevazute la alin. (1) din prezentul articol da dreptul angajatorului la despagubirile, convenite la semnarea contractului sau la cele corespunzatoare prejudiciului suferit ca urmare a denuntarii anticipate a contractului de munca.

Capitolul 2 - Contract individual de munca pentru activitate temporara

Munca temporara

Art. 211. (1) Munca temporara permite angajatorilor (denumiti in continuare utilizatori) ca, pentru lucrari cu caracter temporar, sa recurga la serviciile unui agent de munca temporara care angajeaza si pune la dispozitia utilizatorilor, unul sau mai multi muncitori temporari.

(2) Muncitorul temporar este angajat cu contract individual pentru activitate permanenta al agentului de munca temporara si este pus la dispozitia utilizatorului in temeiul unui contract de munca pentru activitate temporara, pentru durata necesara indeplinirii anumitor sarcini la acesta.

Art. 212. Un utilizator poate apela la agenti de munca temporara numai pentru executarea unei sarcini precise cu caracter temporar, denumita misiune, si numai in urmatoarele cazuri:

- a) inlocuirea unui angajat al carui contract individual de munca este suspendat, pe durata suspendarii;
- b) pentru prestarea unor activitati cu caracter sezonier.

Art. 213. (1) Agentul de munca temporara pune la dispozitia utilizatorului un angajat, in baza unui contract incheiat in forma scrisa.

(2) Contractul de punere la dispozitie denumit contract de munca pentru activitate temporara trebuie sa cuprinda:

- a) motivul pentru care a fost necesara angajarea unui angajat temporar;
- b) termenul misiunii;
- c) o clauza prin care sa se prevada posibilitatea modificarii termenului misiunii, daca este cazul;
- d) caracteristicile specifice postului, in special calificarea necesara, locul misiunii si programul de lucru;
- e) durate perioadei de proba, daca este cazul;
- f) natura echipamentelor individuale de protectie pe care angajatul trebuie sa le utilizeze si, daca este cazul, mentionarea faptului ca acestea sunt puse la dispozitie de catre agentul de munca temporara;
- g) pretul contractului de care beneficiaza agentul de munca temporara, precum si salariul la care are dreptul angajatul temporar;
- h) identitatea si sediul utilizatorului.

Art. 214. (1) Misiunea de munca temporara se stabileste pentru un termen precizat din chiar momentul incheierii contractului de punere la dispozitie, care nu poate fi mai mare de 12 luni.

(2) Misiunea de munca temporara poate fi prelungita o singura data pentru o perioada determinata, care, adaugata termenului initial, nu poate depasi 18 luni.

(3) Conditiiile in care o misiune temporara poate fi prelungita sunt prevazute in cuprinsul contractului sau pot face obiectul unui act additional.

Art. 215. Agentul de munca temporara este angajatorul angajatului temporar, si in aceasta calitate, se bucura de toate drepturile si are obligatiile unui angajator.

Art. 216. (1) Angajatul temporar, in functie de durata misiunii, isi desfasoara activitatea la utilizator, in regim de delegare sau detasare, cu respectarea art. 156, 157 alin.(1) si 158 alin (1) din prezentul cod.

(2) Salariul primit de angajatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care l-ar fi primit daca ar fi fost angajat direct de catre utilizator.

Art. 217. (1) Prin contractul de munca pentru activitate temporara se poate stabili o perioada de proba.

(2) Durata perioadei de proba este stabilita prin contract, si ea nu poate depasi:

- doua zile in cazul in care contractul este incheiat pentru o perioada mai mica sau egala cu o luna;
- trei zile in cazul in care contractul este incheiat pentru o perioada cuprinsa intre o luna si doua luni;
- cinci zile in cazul in care contractul este incheiat pentru o perioada mai mare de doua luni.

Art. 218. (1) Pe parcursul misiunii, utilizatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de munca, in conformitate cu legislatia in vigoare.

(2) Echipamentele individuale de protectie sunt puse la dispozitia angajatului de catre utilizator cu exceptia celor furnizate direct de agentul de munca temporara.

(3) Utilizatorul va notifica agentului de munca temporara orice accident de care a luat cunostinta si a carui victima a fost un angajat pus la dispozitie de agentul de munca temporara.

(4) Angajatii temporari au acces la toate serviciile si facilitatile acordate de unitatea utilizatoare, in aceleasi conditii ca si angajatii proprii ai utilizatorului.

Art. 219. (1) Suspendarea contractului de munca temporara atrage si suspendarea termenului contractului.

Art. 220. Desfacerea anticipata a contractului de munca pentru activitate temporara din initiativa angajatului de munca temporara, sau neindeplinirea misiunii din cauze imputabile angajatului temporar, da dreptul utilizatorului de a obtine de la agentul de munca temporara o despagubire corespunzatoare prejudiciului creat.

Art. 221. (1) In cazul in care utilizatorul angajeaza, dupa o misiune, un angajat pus la dispozitia sa de un agent de munca temporara, durata misiunii efectuate se ia in calcul la stabilirea drepturilor salariale.

Art. 222. (1) Un utilizator care a procedat la o concediere pentru motive economice, nu poate angaja salariati cu contract de munca temporara, o perioada de minim 6 luni.

(2) In mod exceptional, aceasta interdictie nu se aplica in cazul in care incheierea contractelor este determinata de aparitia neprevazuta a unor cresteri temporare de activitate a utilizatorului.

(3) In acest caz, durata maxima a contractelor pentru munca temporara este de 3 luni.

Art. 223. Nu se admite incheierea unui contract individual pentru munca temporara in scopul inlocuirii unui angajat al utilizatorului al carui contract individual de munca este suspendat ca urmare a participarii la greva.

Art. 224. (1) Agentul de munca temporara este unitatea care indeplineste conditiile prevazute in prezentul Cod si care pune provizoriu la dispozitia utilizatorilor personal calificat si pe care il angajeaza si salarizeaza in acest scop.

(2) Agentul de munca temporara este o persoana juridica , societate comerciala si care indeplineste urmatoarele conditii:

- a) capitalul social subscris si varsat reprezinta contravaloarea in lei a unei sume de minimum 10.000 USD.
- b) are obiect unic de activitate;
- c) a obtinut autorizatia eliberata de Ministerul Muncii pentru exercitarea activitatii sale;
- d) cuprinde in denumire cuvintele “intreprindere de munca temporara”, “agent de munca temporara” sau “munca temporara”.

Art. 225. Conditile eliberarii autorizatiei de functionare vor fi stabilite prin Ordin al ministrului muncii.

Art. 226. (1) Agentul de munca temporara are obligatia de a constitui o garantie la o banca autorizata sa functioneze in Romania pentru a asigura plata:

- a) salariilor si a altor drepturi banesti cuvenite angajatilor sai pentru munca prestata;
- b) indemnizatiile convenite;
- c) contributiile datorate pentru asigurari sociale si ajutorul de somaj;

(2) Garantia trebuie sa fie egala cu valoarea a cel putin jumatate din capitalul social al agentului de munca temporara.

Art. 227. (1) Banca la care s-a depus garantia va pune la dispozitia agentului de munca temporara o dovada din care sa rezulte valoarea garantiei constituite. Aceasta dovada de garantie va fi prezentata Inspectorului de munca precum si oricarei alte autoritati sau persoane interesate care o solicita.

(2) Agentul de munca temporara este obligat sa indice in cuprinsul contractelor de munca ale angajatilor pusi la dispozitia utilizatorilor, precum si in contractele de punere la dispozitie incheiate cu utilizatorii, numele si adresa bancii la care este depusa garantia.

Art. 228. (1) In situatia in care, intr-un termen de 10 zile de la momentul punerii sale in intarziere agentul de munca temporara nu isi indeplineste obligatiile de plata prevazute la art. 226 alin. (1) se constata neexecutarea obligatiilor si acestea pot fi acoperite din garantia constituita.

(2) Agentul de munca poate fi pus in intarziere fie de angajatul-creditor, fie de Inspectorul de munca, din momentul in care creantele au devenit certe, lichide si exigibile.

(3) Punerea in intarziere se face prin scrisoare recomandata cu confirmare de primire.

(4) Creditorul sau Inspectorul de munca va informa totodata si banca despre neexecutarea platilor de catre agentul de munca temporara, prin scrisoare recomandata cu confirmare de primire.

Art. 229. (1) Din momentul constatarii neindeplinirii obligatiilor de catre agentul de munca, orice titular al unei creante de tipul celor definite la art. 226 poate adresa bancii o cerere de plata prin scrisoare recomandata cu confirmare de primire.

(2) Banca va plati sumele datorate in termen de 10 zile de la primirea cererii de plata.

(3) In cazul in care suma totala a platilor solicitate depaseste garantia, creantele de aceeasi natura vor fi acoperite proportional.

(4) Daca banca contesta existenta, exigibilitatea sau valoarea creantei, creditorul sau Inspectorul de munca poate chema banca in judecata in fata instantei competente.

Capitolul 3 -Contract de munca pentru activitate cu norma redusa

Art. 230. (1) Orice angajator poate angaja pentru activitati permanente sau temporare, angajati cu norma redusa.

(2) Este considerat angajat cu norma redusa, angajatul a carui durata saptamanala de lucru este inferioara celei a unui angajat cu norma intreaga.

Art. 231. (1) Contractul de munca cu norma redusa va cuprinde, in afara mentiunilor prevazute la art. 144 alin. (2), art. 145 alin. (1) sau art. 213 alin. (2), dupa caz, si urmatoarele precizari:

- a) durata muncii si repartizarea programului de lucru;
- b) conditiile in care se poate modifica programul de lucru;
- c) limitele in care pot fi efectuate ore suplimentare.

(2) In situatia in care intr-un contract de munca nu vor fi precizate mentiunile cuprinse in alineatul precedent, contractul se va considera incheiat pentru norma intreaga.

Art. 232. Angajatul cu norma redusa se bucura de drepturile recunoscute prin lege si contractele colective de munca angajatilor cu norma intreaga.

Art. 233. (1) Salariul angajatului cu norma redusa este proportional cu cel al angajatului care, cu o calificare si experienta egala, ocupa cu norma intreaga un post de munca echivalent.

(2) In cazul angajatului cu norma redusa perioada de contributie la sistemul de pensii, este avuta in vedere ca si cum ar fi fost angajat cu norma intreaga.

Art. 234. (1) Angajatul cu norma intreaga care doreste sa ocupe un post cu norma redusa, precum si angajatul cu norma redusa care doreste sa ocupe un post cu norma intreaga in aceeasi unitate, are prioritate la obtinerea acestui post, corespunzator cu calificarea lui profesionala.

(2) Angajatorul are obligatia de a aduce la cunostinta celor interesati lista posturilor disponibile corespunzatoare.

Art. 235. In cazul in care un contract de munca redusa este transformat in contract de munca cu norma intreaga sau invers, cele doua parti vor semna un act aditional la contractul de munca initial.

Capitolul 4 -Contract de munca pentru activitate la domiciliu

Art. 236. Munca la domiciliu se desfasoara ca extensie a activitatii normale desfasurate in unitatea angajatoare.

Art. 237. Esenta contractului de munca pentru activitate la domiciliu este faptul ca angajatul isi poate stabili singur programul de lucru, sub conditia realizarii corecte, integrale si la timp a sarcinilor transmise de angajator.

Art. 238. Contractele de munca pentru activitate la domiciliu sunt contracte individuale de munca si pot fi incheiate atat pentru activitati permanente, cat si pentru activitati temporare.

Art. 239. Angajatii prin contract individual de munca pentru activitate la domiciliu se bucura de toate drepturile recunoscute prin lege si contractele colective de munca pentru angajatii care presteaza munca in unitate.

Art. 240. Contractul individual de munca pentru activitate la domiciliu va contine, in afara mentiunilor prevazute la art. 144 alin. (2) sau art. 213 alin. (2), dupa caz, si urmatoarele:

- a) precizarea expresa ca angajatul lucreaza la domiciliu;

- b) atribuțiile specifice postului cu lucru la domiciliu;
- c) natura, valoarea și condițiile de utilizare a mijloacelor materiale puse la dispoziție de către unitate, pentru realizarea sarcinilor trasate de angajator;
- d) modul de salarizare : forfetar – pentru fiecare sarcină sau cu salariu lunar fix.

Art. 241. Prevederile Titlului 1 din prezentul Cod se aplică integral și contractelor individuale de muncă pentru activitate la domiciliu.

Capitolul 5 - Convenții civile de prestări servicii

Art. 242. (1) Angajatorii pot oferi de lucru persoanelor, altele decât cele angajate în unitate cu contracte individuale de muncă, și prin convenții civile de prestări servicii.

(2) Munca depusă în temeiul unei convenții civile de prestări servicii nu poate depăși, în medie, 3 ore pe zi, prin raportare la durata lunară de muncă.

(3) Prin excepție de la principiul enunțat la alin 2, asociațiile de proprietari sau de locatari pot încheia convenții civile de prestări servicii pentru durate de muncă superioare.

Art. 243. (1) Convențiile civile de prestări servicii se vor încheia în scris, în limba română, în 3 exemplare, unul pentru fiecare parte, iar al treilea pentru a fi depus spre înregistrare la Inspectoratul teritorial de muncă.

(2) Angajatorii au obligația de a înregistra convențiile civile la Inspectoratele teritoriale de muncă, în termen de maximum 10 de zile de la data încheierii lor.

(3) Angajatorii sunt obligați să țină un registru special al convențiilor civile de prestări servicii și să înregistreze fiecare convenție la data încheierii ei.

Art. 244. (1) Salarizarea persoanelor angajate cu convenții civile de prestări servicii este stabilită de către parti, prin negociere, și va fi plătită din fondul de salarii al angajatorului.

(2) Persoanele angajate cu convenții civile de prestări servicii pot încheia contracte de asigurare socială în condițiile legii speciale.

TITLUL 3 - Formarea profesională

Capitolul 1 - Dispoziții generale

Art. 245. (1) Formarea profesională se poate realiza printr-o formare continuă care face parte din educația permanentă și printr-o formare alternativă.

(2) Formarea profesională continuă facilitează adaptarea angajaților la schimbările tehnice și la cele intervenite în condițiile de muncă și permite integrarea lor socială.

Art. 246. (1) Formarea profesională implică următoarele:

- a) activități de preformare și de pregătire pentru viața profesională, care să permită tuturor persoanelor lipsite de calificare și fără contracte de muncă, dobândirea nivelului necesar pentru a urma un stagiu de formare în vederea integrării lor în viața profesională;
- b) activități de adaptare, pentru a facilita angajaților titulari ai unui contract de muncă accesul la un nou post de muncă;

- c) actiuni de prevenire a riscurilor de inadaptare a angajatilor ale caror locuri de munca sunt amenintate;
- d) actiuni de conversie, care sa permita muncitorilor angajati al caror contract de munca a fost reziliat, accesul la posturi de munca care necesita o calificare diferita;
- e) actiuni care sa permita realizarea unui bilant de competenta prin care muncitorii sa isi poata evalua propria pregatire profesionala, precum si aptitudinile si motivatiile lor in vederea realizarii unui proiect profesional sau a unui proiect de formare profesionala.

(2) Actiunile de formare profesionala continua se desfasoara sub controlul Agentiei Nationale de Ocupare si Formare Profesionala.

Art. 247. (1) Activitatile de formare profesionala continua pot face obiectul unor conventii bilaterale sau multilaterale intre organismele de invatamant si Agentiile departamentale de ocupare si formare profesionala.

(2) Pot fi parti in aceste conventii si intreprinderile, asociatiile cu scop nelucrativ, unitatile si organismele private, organizatiile profesionale, syndicate, colectivitati locale, institutii publice, camerele de comert si industrie.

Art. 248. Statul participa la finantarea actiunilor de formare profesionala prin:

- suportarea taxelor stagiilor de formare;
- dotarea cu echipament a centrelor de invatamant;
- contributii la salarii si indemnizatii;
- ajutoare acordate stagiilor in curs de formare.

Art. 249. (1) Formarea in alternanta permite tinerilor dobandirea unei calificari profesionale, adaptarea acestora la posturile de munca si facilititatea integrarii sau orientarii lor profesionale.

(2) Formarea in alternanta implica activitati de formare desfasurate in timpul muncii, in cadrul unui organism public sau privat de formare, si paralel, dobandirea experientei in cadrul unitatii prin exercitarea uneia sau a mai multor activitati profesionale.

Art. 250. (1) Orice tanar intre 16-25 de ani isi poate completa formarea initiala printr-o formare in alternanta.

(2) Formarea in alternanta face obiectul contractelor de munca speciale sau ale actelor aditionale la contractele individuale de munca.

(3) Contractele de munca speciale si actele aditionale la contractele de munca vor fi inregistrate in termen de 20 de zile de la incheierea lor la Inspectoratul teritorial de munca.

Art. 251. (1) Fondurile de somaj suporta 70% din salariul tinerilor in perioada de formare profesionala.

(2) Pentru a obtine contributia financiara a statului, angajatorul va incheia o conventie tip cu Agentia teritoriala de ocupare si formare profesionala.

(3) In cazul incetarii contractului din initiativa angajatorului pe durata perioadei de formare profesionala, angajatorul nu beneficiaza de contributia financiara a statului. In cazul culpei grave a salariatului, fortei majore sau in cazul incetarii anticipate din initiativa angajatului, angajatorul beneficiaza de contributie doar pentru perioada in care angajatul a lucrat efectiv.

Art. 252. Dispozitiile prezentului capitol se completeaza cu dispozitiile din legile speciale.

Capitolul 2-Contractul de orientare profesionala

Art. 253. (1) Contractul de orientare profesionala are drept scop inlesnirea, prin intermediul unui prim contact cu activitatea specifica a unitatii angajatoare, a orientarii profesionale a tinerilor angajati cu contract de munca pentru activitate permanenta dar fara calificare, cu scopul de a le permite, la incetarea contractului, fie accesul direct la un loc de munca, fie dobandirea unei calificari, in special in temeiul unui contract de ucenicie sau al unui contract de calificare.

(2) Contractul de orientare profesionala implica actiuni de informare, de cunoastere a unitatii si a activitatilor sale, un bilant de competenta si de evaluare a cunostintelor dobandite, de fundamentare a unor proiecte profesionale, de cautare de locuri de munca.

(3) Actiunile de orientare profesionala sunt realizate de angajator sau de organisme specializate, publice sau private.

Art. 254. (1) Contractul de orientare profesionala se incheie intre tanar si angajator pentru o durata care nu poate fi mai mare de un an, ca anexa la contractul de munca.

(2) Contractul de orientare profesionala va cuprinde cel putin:

- a) natura si durata actiunilor de orientare prevazute;
- b) modalitatile de organizare a acestor actiuni;
- c) indicarea diplomei, cu nivelul cel mai avansat, obtinuta de tanar;
- d) natura activitatilor exercitate si salariul;
- e) numele si calificarea formatorului;
- f) durata saptamanala de lucru.

(3) Contractul de orientare profesionala va fi avizat de Agentia teritoriala de ocupare si formare profesionala.

(4) Angajatorul are obligatia de a pune la dispozitia tanarului un document de informare cu privire la obiectivele si continutul activitatilor de orientare profesionala.

Art. 255. In termen de 10 zile de la data incheierii contractului de orientare profesionala, angajatorul este obligat sa depuna spre inregistrare la Inspectoratul teritorial de munca, contractul de munca si contractul de orientare profesionala.

Capitolul 3 -Contractul de ucenicie

Art. 256. Calificarea profesionala prin ucenicie la locul de munca se face pe baza contractului de ucenicie si se realizeaza fie in Centre de instruire speciale, fie prin pregatire practica desfasurata in unitati de productie sau de servire a populatiei si prin pregatire teoretica.

Art. 257. (1) Contractul de ucenicie este contractul de munca atipic in temeiul caruia angajatorul se obliga ca in afara platii salariului sa asigure tanarului si formare profesionala.

(2) Ucenicul se obliga, in vederea formarii sale profesionale, sa lucreze pentru acel angajator pe toata durata contractului.

Art. 258. Ucenicul beneficiaza de dispozitiile aplicabile celorlalti angajati in masura in care ele nu sunt contrare celor specifice statutului de ucenic.

Art. 259. Nu poate fi incadrat ca ucenic, sub sanctiunea nulitatii, decat tanarul care la debutul perioadei de ucenicie nu a implinit varsta de 20 de ani.

Art. 260. (1) Ucenicilor le este interzisă:

- munca prestată în condiții deosebite (grele, periculoase, nocive sau penibile);
- munca efectivă ce depășește 8 ore pe zi;
- munca prestată în program de noapte.

(2) Interdicțiile prevăzute la alin. (1) din prezentul articol au caracter absolut pentru ucenicii în vârstă de până la 18 ani.

(3) Pentru ucenicii în vârstă de peste 18 ani, sunt posibile, cu titlu de excepție, derogări de la aceste interdicții, dacă există acordul prealabil al Inspectorului de muncă.

(4) Inspectorul de muncă poate acorda o asemenea derogare la cererea motivată a angajatorului și numai pentru cazuri individuale și pentru perioade determinate.

Art. 261. (1) Timpul necesar ucenicului pentru studiu și activități teoretice este inclus în orarul de muncă.

(2) În restul timpului și în limita programului de muncă aplicabil în Centrul de instruire sau în unitate, ucenicul are obligația de a presta munca încredințată de angajator. Această muncă trebuie să fie în directă legătură cu formarea profesională prevăzută în contract.

Art. 262. Pe durata programului teoretic și practic din cadrul unității sau a Centrului de instruire, ucenicul beneficiază de dispozițiile legislației de securitate socială precum și de cele referitoare la protecția muncii.

Art. 263. (1) Aptitudinile ucenicului de a presta meseria pe care o învață, face obiectul unei verificări finale, organizate din inițiativa angajatorului.

(2) Regulile de desfășurare a verificării vor fi stabilite prin regulamente interne ale angajatorului, cu avizul Comisiei Naționale de Ucenicie.

(3) În urma verificării ucenicul poate obține o diplomă de atestare în meserie, care trebuie să fie confirmată de Comisia Națională de Ucenicie.

Art. 264. (1) Ucenicul are obligația de a se prezenta la examenul de verificare pentru obținerea diplomei de atestare în meserie.

(2) Pentru pregătirea examenului de verificare, ucenicul ca beneficia de un concediu plătit suplimentar de 5 zile.

Art. 265. (1) Pentru a permite ucenicului completarea pregătirii sale prin accesul la echipamente sau tehnici care nu sunt folosite în unitatea angajatoare, o parte a formării sale practice se va putea desfășura într-o altă unitate, pe baza unei convenții încheiate între unitatea angajatoare și unitatea în care se va desfășura pregătirea practică, dacă există consimțământul ucenicului și aprobarea Comisiei Naționale de Ucenicie.

(2) Prin convenție se vor specifica în mod expres durata perioadei de practică, obiectul pregătirii, numele și calificarea persoanei însărcinate cu supravegherea derulării pregătirii, natura sarcinilor care vor fi încredințate ucenicului, programul și locul de muncă, modalitățile în care vor fi suportate cheltuielile de transport și de cazare, precum și obligația unității în care se desfășoară activitatea de a asigura condiții corespunzătoare de ucenicie.

(3) În cazul în care activitatea desfășurată de ucenic în cadrul unității în care își completează pregătirea necesită o supraveghere medicală specială, în sensul reglementărilor privitoare la medicina muncii, obligațiile corespunzătoare sunt în sarcina acestei unități.

Art. 266. (1) Orice unitate poate angaja un ucenic dacă angajatorul declară că va lua măsurile necesare organizării instruirii.

(2) Declaratia este notificata in momentul inregistrarii primului contract de ucenicie la Comisia Teritoriala de Ucenicie si va fi reinnoita din trei in trei ani, in primul trimestru.

Art. 267. (1) Declaratia angajatorului cu privire la organizarea instruirii trebuie sa cuprinda cel putin urmatoarele elemente:

- numele sau denumirea angajatorului;
- numarul angajatilor din unitate, cu exceptia ucenicilor;
- meseriile pentru care pot pregati ucenici;
- numele si prenumele maestrului sau al maistrilor de instruire, titlurile sau diplomele pe care acestia le detin si durata experientei lor profesionale in activitatea respectiva;

(2) Odata cu declaratia, la Comisia Teritoriala de Ucenicie se mai depun si urmatoarele acte:

- documente prin care se garanteaza ca echipamentul unitatii, tehnicile utilizate, conditiile de munca, de igiena si de securitate, corespund tuturor reglementarilor privind angajarea tinerilor muncitori;
- documentele care dovedesc competenta profesionala si pedagogica, precum si moralitatea persoanelor responsabile de formarea profesionala.

Art. 268. (1) Contractul de ucenicie se incheie in scris, in trei exemplare originale.

(2) Exemplarele vor fi inregistrate la Comisia teritoriala de ucenicie, in maximum, 10 zile de la incheierea contractului.

(3) Comisia examineaza dosarul in privinta respectarii dispozitiilor legale in materie.

(4) In cazul in care Comisia constata ca acest contract este incomplet, va informa angajatorul, care in termen de 10 zile poate proceda la completarea informatiilor.

Art. 269. (1) Comisia de ucenicie poate refuza inregistrarea in termen de 10 zile de la depunerea completa a dosarului, in cazul in care contractul nu indeplineste toate conditiile prevazute de prezentul Cod si de textele date in aplicarea acestuia.

(2) Decizia motivata cuprinzand refuzul inregistrarii, va fi comunicata angajatorului prin scrisoare recomandata cu confirmare de primire. Refuzul inregistrarii va fi comunicat Inspectorului de munca.

(3) Partile sau una dintre ele pot ataca decizia in instanta.

(4) In cazul in care, in termen de 10 zile de la depunerea dosarului Comisia nu emite o decizie motivata de refuz, inregistrarea se considera efectuata.

Art. 270. (1) Cate o copie a contractului de ucenicie, cu viza de inregistrare, va fi transmisa Agentiei teritoriale pentru ocupare si formare profesionala si Inspectoratului teritorial de munca.

(2) Toate modificarile contractului de ucenicie vor fi inregistrate dupa aceeasi procedura la Comisia de ucenicie.

Art. 271. (1) Durata contractului de ucenicie incheiat in vederea dobandirii calificarii profesionale este de 2 ani.

(2) Durata contractului de ucenicie poate fi micorata sau prelungita in functie de tipul de profesie, nivelul calificarii vizate, precum si de durata minima de formare in cadrul Centrului de instruire, fie prin contractul colectiv de formare in cadrul Centrului de instruire, fie prin contractul colectiv al nivel de ramura, fie prin vointa partilor daca exista avizul Agentiei Nationale de Ocupare si Formare Profesionala si avizul Comisiei Nationale de Ucenicie.

(3) Prelungirea sau reducerea duratei contractului de ucenicie se poate realiza pentru maximum 1 an.

Art. 272. (1) Pe durata contractului de ucenicie, angajatorul are obligatia de a furniza la cerere Comisiei de ucenicie orice document care sa dovedeasca respectarea declaratiei sale.

(2) Declaratia devine caduca in cazul in care unitatea angajatoare nu a incheiat contracte de ucenicie un termen de 5 ani de la momentul notificarii declaratiei.

Art. 273. (1) In cazul in care durata contractului este de cel putin 2 ani, aceasta poate fi redusa la un an pentru:

- persoanele care sunt deja titulare a unei diplome sau titlu omolog de nivel superior celui care doresc sa-l pregateasca;
- persoanele care au beneficiat de formare completa dobandita in cadrul unei unitati de invatamant tehnic;
- persoanele care au beneficiat de formare profesionala in baza unui contract de calificare cu o durata de minimum 1 an;
- persoanele care au efectuat deja un stagiu de formare profesionala de minimum 2 ani;
- persoanele care au desfasurat activitatea in meseria respectiva cel putin 3 ani.

Art. 274. Pentru inregistrarea sa, contractul de ucenicie va fi insotit de un aviz medical specific pentru activitatea ucenicului, eliberat de medicul de medicina muncii.

Art. 275. Contractul de ucenicie va cuprinde in afara dispozitiilor obligatorii prevazute pentru contractul de munca urmatoarele:

- numele maestrului de ucenicie, titlurile sau diplomele pe care acesta le detine, durata experientei sale profesionale;
- durata necesara pentru obtinerea calificarii in meseria respectiva;
- avantajele in natura acordata ucenicului, limitele acestora si modalitatile de deducere din salariu.

Art. 276. Comisia Nationala de Ucenicie este un organism de interes public, cu persoanalitate juridica, aflat in subordinea Ministerului Muncii si Soldaritatii Sociale si a Ministerului Educatiei Nationale.

Art. 277. (1) Comisia Nationala de Ucenicie este reprezentata de Presedintele Comisiei, numit prin hotarare de Guvern.

(2) Modalitatile de organizare ale comisiei centrale si ale comisiilor teritoriale sunt stabilite prin statutele proprii sau prin hotarare de Guvern.

Art. 278. (1) Principalele atributii ale Comisiei sunt urmatoarele:

- plasarea tinerilor in programe de instruire ca ucenici;
- elaborarea statisticilor referitoare la instruirea tinerilor prin intermediul uceniciei;
- realizarea de anchete in privinta evolutiei profesionale a tinerilor care au urmat un program de ucenicie;
- asigurarea organizarii si controlului pedagogic, administrativ si financiar al Centrelor de intruire;
- eliberarea si revocarea titlului de maestru pentru ucenici;
- confirmarea diplomei de ucenic;
- alte atributii prevazute prin Statutul de functionare.

(2) Pentru a-si indeplini atributiile, Comisia de ucenicie poate crea diverse servicii sociale organizate in favoarea ucenicilor.

Art. 279. (1) Pentru realizarea activitatii de control, reprezentantii Comisiei Nationale pentru Ucenicie au drept de acces in toate localurile Centrelor de instruire si ale angajatorilor care au organizat aceasta activitate si pot pretinde comunicarea oricaror documente administrative, contabile si pedagogice legate de formarea prin ucenicie.

Art. 280. Refuzul Centrului de instruire sau al conducatorului unitatii de a permite reprezentantilor Comisiei de Ucenicie sa efectueze controlul, se pedepseste cu amenda de la 50.000.000 la 100.000.000 lei.

Art. 281. Dupa fiecare control, reprezentantul Comisiei va prezenta Presedintelui Comisiei un raport de constatare. Raportul va fi transmis si directorului Centrului de instruire sau, dupa caz, conducatorului unitatii angajatoare. Acest raport va fi comunicat, de asemenea, Inspectoratului teritorial de munca.

Art. 282. Statutul Comisiei aprobat prin lege va stabili conditiile specifice in care vor fi exercitate atributiile Comisiei, in special in privinta instruirii ucenicilor, atat in Centrele de formare, cat si la locul de munca, in unitatile angajatoare.

Maistrul de ucenicie

Art. 283. (1) Persoana direct responsabila de formarea ucenicului este denumita “maistru de ucenicie”.

(2) Maistrul de ucenicie trebuie sa fie confirmat in aceasta calitate de Comisia Nationala de Ucenicie.

(3) Titlul de maistru de ucenicie poate fi atribuit de Comisie persoanelor care indeplinesc urmatoarele calitati:

- detin un titlu sau o diploma din domeniul profesional corespunzator celui care pregateste ucenicii sau avand un nivel cel putin echivalent;
- au experienta profesionala in domeniul calificarii pentru care ii pregateste pe ucenici, de cel putin 5 ani;
- au experienta si metoda in domeniul pedagogic, constatate de Comisia Nationala de Ucenicie;
- sunt angajati ai unui centru de instruire sau ai unui angajator care a incheiat contractul de ucenicie.

Art. 284. Comisia Nationala de Ucenicie poate retrage titlul de maistru de ucenicie daca:

- maistrul de ucenicie nu mai corespunde conditiilor impuse de art. 283 alin 3;
- contractul de munca al maistrului inceteaza, iar acesta nu este angajat in urmatoarele 3 luni care urmeaza, intr-un alt Centru de instruire sau la un alt angajator care incheie contracte de ucenicie;
- maistrul nu a exercitat, pe o perioada de 6 luni, activitatea specifica de instruire a ucenicilor.

Art. 285. (1) Comisia Nationala de Ucenicie poate, de asemenea, retrage titlul de maistru de ucenicie daca se constata o lipsa grava de interes in indeplinirea misiunii de instruire a ucenicilor. Aceste lipsuri pot fi constatate direct de catre reprezentantii Comisiei sau la sesizarea ucenicului, a angajatorului, la propunerea Agentiei teritoriale de ocupare si formare profesionala unde a fost inregistrat contractul de ucenicie, sau de catre Inspectorul de munca.

(2) In cazurile prevazute la alin precedent, reprezentantul Comisei va efectua o ancheta la locul in care se executa contractul de ucenicie pentru a constata culpa maistrului, in termen

de 15 zile de la data la care Comisia a cunoscut faptele care ar putea duce la retragerea calitatii de maestru de ucenicie.

(3) Reprezentantul Comisiei de ucenicie va convoca maestrul, indicandu-i obiectul convocării, data, ora și locul întrevederii și posibilitatea de a fi asistat de un alt maestru de ucenicie confirmat. Reprezentantul Comisiei va primi explicațiile maestrului precum și orice altă probă în legătură cu faptele imputate.

(4) După ancheta, în termen de 15 zile, reprezentantul Comisiei va întocmi un proces verbal de constatare și va propune Presedintelui Comisiei măsurile care se impun. Procesul verbal, propunerea reprezentantului ca și orice alte documente întocmite de persoana care a efectuat ancheta vor fi transmise Presedintelui Comisiei, care va dispune în cauză în termen de 15 zile.

Art. 286. (1) Retragerea titlului de maestru de ucenicie poate fi pronunțată doar de către Presedintele Comisiei naționale de Ucenicie, prin decizie motivată.

(2) Mastrul de ucenicie poate ataca în instanță decizia Presedintelui, în cadrul unui litigiu de muncă, într-un termen de 30 de zile de la comunicarea deciziei.

Capitolul 4 - Contractul de calificare profesională

Art. 287. (1) Cursurile de formare al căror obiect îl constituie dobândirea unei calificări profesionale sunt realizate în baza unui contract de muncă cu durată determinată, denumit contract de calificare.

(2) Contractul de calificare profesională se poate încheia cu tinerii care au între 16 și 30 de ani, care nu au dobândit o calificare pe parcursul perioadei de studiere sau au dobândit o calificare care nu le permite obținerea unui loc de muncă corespunzător.

(3) În baza contractului de calificare, angajatorul are obligația de a oferi și a asigura tânărului, pe durata contractului, o formare profesională care să îi permită dobândirea unei calificări profesionale corespunzătoare.

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

Art. 288. (1) Doar unitățile autorizate pot încheia contracte de calificare profesională.

(2) Pentru obținerea autorizației, angajatorul va depune un dosar care va cuprinde:

- a) convenția încheiată cu o unitate de învățământ public sau privat, care prevede modalitățile de organizare a formării în alternanță, de examinare finală a cunoștințelor dobândite și de atestare printr-o diplomă sau certificat scris, eliberate de angajator și unitatea de învățământ;
- b) numărul de tineri care pot beneficia de contractele de calificare;
- c) indicarea posturilor de muncă oferite tinerilor, caracteristicile acestor posturi, obiectivele, programele și condițiile de evaluare a formării;
- d) indicarea calificării profesionale a formatorului sau maistrilor de instruire;
- e) referințele unității în domeniul formării profesionale;
- f) condiții de muncă, igienă și de securitate în unitate.

Art. 289. (1) Cererea de autorizare însoțită de dosar va fi depusă la Agenția teritorială de ocupare și formare profesională.

(2) Agenția va emite o decizie în termen de 30 de zile de la data primirii cererii. În caz de refuz, decizia va fi motivată. Decizia Agenției teritoriale de ocupare și formare profesională

poate fi contestata in fata Agentiei Nationale de Ocupare si Formare Profesionala, in termen de 10 zile de la data primirii deciziei.

(3) Agentia nationala analizeaza dosarul si emite o decizie motivata, in termen de 10 zile. Decizia Agentiei nationale va fi comunicata angajatorului.

(4) Decizia Agentiei nationale poate fi contestata in fata instantelor de contencios administrativ, in conformitate cu legislatia in vigoare.

(5) Autorizatia poate fi retrasa prin decizie motivata in cazul nerespectarii dispozitiilor legii sau in cazul in care conditiile de munca, igiena si securitate nu mai sunt conforme cu cele aprobate prin autorizatie.

(6) Decizia de retragere poate fi contestata in conditiile prevazute la alin. (4).

(7) Agentia Teritoriala pentru Ocupare si Formare Profesionala va supraveghea respectarea prin contracte de calificare a termenilor autorizatiei si a dispozitiilor legale sau conventionale.

Capitolul 5 - Contractul de adaptare profesionala

Art. 290. (1) Contractul de adaptare profesionala se poate incheia cu angajatii proprii care doresc un alt loc de munca in cadrul unitatii, dar la care au nevoie de o pregatire suplimentara pentru a se putea adapta noilor cerinte.

(2) Contractul poate fi incheiat pentru o durata determinata care nu poate fi mai mare de 1 an, sub forma unui act aditional la contractul de munca.

Art. 291. (1) Contractul de adaptare profesionala va indica, in special:

- natura si durata contractului de munca;
- natura activitatilor desfasurate si salariul;
- repartizarea intre cursurile generale, profesionale si tehnologice si stagiile practice in unitate;
- locul de munca si durata de munca saptamanala;
- obiectivele si continutul cursurilor de adaptare profesionala.

Art. 292. Angajatorul asigura angajatului, pe durata orarului de munca, o formare in alternanta care ii permite adaptarea la locul de munca avut in vedere.

Art. 293. (1) La expirarea contractului, formarea profesionala a angajatului va face obiectul unei evaluari la initiativa angajatorului, la care va participa si formatorul.

(2) Rezultatele acestei evaluari vor fi inscrise pe certificatul eliberat angajatului.

Capitolul 6 - Agentia Nationala de Ocupare si Formare Profesionala

Art. 294. (1) Agentia Nationala de Ocupare si Formare Profesionala este o institutie publica de interes national, cu personalitate juridica, al carei rol il constituie organizare si coordonarea, la nivel national, a activitatii de ocupare si formare profesionala precum si protectia persoanelor care nu au un loc de munca.

(2) La nivel judetean, in subordinea Agentiei Nationale sunt constituite agentii de ocupare si formare profesionala teritoriale si a municipiului Bucuresti cu personalitate juridica, precum si alte unitati fara personalitate juridica, care pot constitui subunitati.

(3) Agentia Nationala de Ocupare si Formare Profesionala poate crea in structura sa compartimente specializate pentru formarea personalului propriu, centralizarea si analiza

informatiilor privind piata muncii, precum si alte activitati specifice, necesare indeplinirii obiectivelor sale, in conditiile stabilite prin Statut.

Art. 295. (1) Obiectivele principale ale Agentiei Nationale de Ocupare si Formare Profesionala sunt:

- a) institutionalizarea dialogului social in domeniul ocuparii si formarii profesionale;
- b) implementarea strategiilor in domeniul ocuparii si formarii profesionale;
- c) aplicarea masurilor de protectie sociala pentru persoanele care nu sunt angajate.

Art. 296. (1) In vederea realizarii obiectivelor sale, Agentia Nationala de Ocupare si Formare Profesionala are urmatoarele atributii principale:

- a) organizarea activitatilor de ocupare a fortei de munca;
- b) constituirea si finantarea, in conditiile legii, a activitatilor de formare profesionala, in concordanta cu politica de ocupare a fortei de munca si cu tendintele pietei muncii, in vederea facilitarii angajarii;
- c) orientarea persoanelor care nu sunt angajate si medierea intre acestia si angajatori, in vederea realizarii unui echilibru intre cererea si oferta de forta de munca;
- d) eliberarea autorizatiilor angajatorilor care doresc sa incheie contracte de calificare profesionala;
- e) prezentarea propunerilor in legatura cu elaborarea proiectului de buget al Fondurilor de ajutor de somaj;
- f) administrarea bugetului Fondurilor de ajutor de somaj si prezentarea raportului de executie bugetara Ministerului Muncii si Solidaritatii Sociale;
- g) prezentarea Ministerului Muncii si Solidaritatii Sociale a proiectelor de acte normative in domeniul ocuparii si formarii profesionale si al protectiei sociale a persoanelor care nu au loc de munca;
- h) elaborarea de studii si analize in domeniul ocuparii si formarii profesionale, cu scopul de a permite Ministerului Muncii si Solidaritatii Sociale elaborarea strategiilor in acest domeniu.

(2) Agentia Nationala de Ocupare si Formare Profesionala asigura in mod gratuit, in conditiile legii, servicii de ocupare si formare profesionala persoanelor interesate.

(3) Principalele servicii de ocupare si formare profesionala oferite de Agentia Nationala de Ocupare si Formare Profesionala sunt urmatoarele:

1. *Servicii pentru persoanele fizice:*

- a) orientarea si consultanta persoanelor care nu sunt angajate sau care cauta un loc de munca, in vederea gasirii unui astfel de loc de munca;
- b) calificarea si recalificarea persoanelor care nu au loc de munca, inclusiv prin Centre proprii de instruire pentru ucenici;
- c) reconversia profesionala a personalului agentilor economici aflati in curs de restructurare, in vederea evitarii somajului;
- d) stabilirea si plata, in conditiile legii, a drepturilor de protectie sociala ale persoanelor care nu au loc de munca si a altor categorii sociale si profesionale.

2. *Servicii pentru angajatori:*

- a) medierea intre cererea si oferta de forta de munca;
- b) selectia candidatilor;
- c) punerea in practica a masurilor in vederea stimulării creării de locuri de munca;
- d) consultatii de specialitate pentru intreprinzatorii individuali cu ateliere proprii si a intreprinderilor mici;

Art. 297. (1) Agentia Nationala de Ocupare si Formare Profesionala poate incredinta, in conditiile legii, serviciile de ocupare si formare profesionala furnizorilor din sectorul public sau privat.

(2) Criteriile de selectie a furnizorilor serviciilor sunt stabilite prin hotarare de Guvern.

Art. 298. (1) Centrele de instruire pentru ucenici, denumite in continuare Centre de instruire, ofera tinerilor angajati printr-un contract de ucenicie o formare generala asociata cu o pregatire tehnica.

(2) Centrele de instruire sunt institutii de invatamant public sau privat, acreditate sa desfasoare o activitate de pregatire profesionala prin decizia Comisiei de ucenicie, in urma obtinerii avizului de functionare de la Agentia Nationala de Ocupare si Formare Profesionala.

Art. 299. (1) Durata pregatirii in Centrele de instruire nu poate fi mai mica de 400 de ore/an.

(2) Pentru ucenicii a caror perioada de ucenicie a fost prelungita, orarul minim nu poate fi inferior a 240 ore/an.

Art. 300. (1) Centrele de instruire sunt supuse controlului pedagogic, tehnic si financiar al Comisiei Nationale de Ucenicie.

(2) Daca in urma acestor controale rezulta lipsuri grave sau nerespectarea obligatiilor prevazute in lege sau in contractul colectiv de formare, Presedintele Comisiei poate dispune, printr-o decizie motivata, cu avizul Agentiei Nationale de Ocupare si Formare Profesionala, retragerea autorizatiei pentru desfasurarea activitatilor de instruire a ucenicilor.

TITLUL 4 -Igiena si securitatea muncii

Capitolul 1 -Dispozitii generale

Art. 301. Masurile de protectia muncii constitue un ansamblu de activitati institutionalizate, avand ca scop asigurarea celor mai bune conditii in desfasurarea procesului de munca; apararea vietii, integritatii corporale si sanatatii salariatilor si a altor persoane participante la procesul de munca.

Art. 302. (1) Masurile de protectie a muncii se stabilesc prin lege si norme de protectia muncii, pe locuri de munca, masini, utilaje, aparate, instalatii, echipamente si procese tehnologice.

(2) Normele de protectia muncii se aplica in toate unitatile, indiferent de forma de proprietate, la care activitatea se desfasoara cu personal angajat pe baza de contract individual de munca sau in alte conditii prevazute de lege.

(3) Normele de protectia muncii sunt obligatorii pentru toti salariatii.

Art. 303. (1) Dispozitiile prezentului titlu se completeaza cu dispozitiile legii, ale contractelor colective precum si cu norme si normative de protectie si securitate in munca.

(2) Normele si normativele specifice pot stabili:

- a) masuri generale de protectie si igiena aplicabile in toate unitatile, in special in ceea ce priveste iluminatul, aerisirea si ventilatia, apa potabila, instalatiile sanitare, evacuarea prafului si a vaporilor, radiatiile, zgomotul si vibratiile, temperatura si curatenia unitatilor;
- b) masuri de paza impotriva incendiilor;

- c) dispozitii referitoare fie la anumite profesii, fie la anumite activitati;
- d) dispozitii referitoare la categorii de activitati interzise femeilor in general si femeilor insarcinate in special, precum si masurile speciale de protectie care li se aplica;
- e) dispozitii referitoare la organizarea si functionarea institutelor ce au drept misiune sa contribuie la organizarea si imbunatatirea conditiilor de igiena si de securitate in munca si la protectia sanatatii lucratorilor.

Art. 304. (1) In cuprinsul regulamentelor de ordine interioara trebuie prevazute in mod obligatoriu reguli de securitate si igiena a muncii.

(2) In elaborarea masurilor de igiena, de securitate si sanatate in munca, angajatorul va colabora cu reprezentantii angajatilor sau cu sindicatul din unitate, precum si cu comitetul de securitate si sanatate in munca.

Art. 305. (1) Conducerile unitatilor au obligatia sa stabileasca, odata cu masurile de realizare a planului de productie sau a sarcinilor de serviciu, masuri de protectie corespunzatoare fiecarui loc de munca, inclusiv masuri pentru prevenirea si combaterea poluarii mediului inconjurator. De asemenea, vor lua masuri ca persoanele incadrate in munca sa cunoasca temeinic normele de securitate si igiena a muncii, pe care trebuie sa le respecte in desfasurarea activitatii lor.

(2) Conducerile unitatilor au obligatia sa analizeze periodic, impreuna cu organele sindicale si sanitare, cauzele accidentelor de munca si imbolnavirilor si sa ia masuri pentru inlaturarea factorilor nocivi care pericliteaza viata si sanatatea angajatilor.

Art. 306. (1) Raspunderea pentru realizarea deplina a masurilor de protectie a muncii o au, potrivit atributiilor ce le revin, cei care organizeaza, conduc, coordoneaza si controleaza procesele de munca in unitati.

(2) Persoanele incadrate in munca sunt obligate sa cunoasca si sa respecte integral normele de securitate si de igiena a muncii la locurile unde isi desfasoara activitatea, sa foloseasca si sa intretina in bune conditii mijloacele de protectie individuale ce le-au fost incredintate.

(3) Incalcarea dispozitiilor legale privitoare la tehnica securitatii si igiena muncii se constata de organele ierarhic superioare, Inspectorii de munca, de organele sanitare si de organele sindicale si atrage raspunderea disciplinara, administrativa, materiala sau penala, dupa caz, potrivit legii.

Art. 307. Toate unitatile care incadreaza cel putin 50 de salariati au obligatia de a constitui un Comitet de securitate si sanatate in munca.

Art. 308. (1) Obiectivul principal al Comitetului de sanatate si securitate in munca il constituie supravegherea si protectia sanatatii salariatilor, prevenirea riscurilor profesionale si ameliorarea conditiilor de munca.

(2) Comitetul de securitate si sanatate in munca urmareste respectarea dispozitiilor legale si a altor reglementari in domeniul igienei si securitatii muncii. In egala masura, Comitetul de securitate si sanatate in munca trebuie sa se preocupe de elaborarea si respectarea regulilor specifice din unitate in domeniul igienei, protectiei si securitatii muncii.

Art. 309. (1) Parte integranta a procesului de productie, protectia muncii se va asigura inca din faza de proiectare a obiectivelor si de realizare a investitiilor cladiri, instalatii, utilaje, echipamente, masini, aparate, dispozitive la amplasarea si exploatarea acestora, precum si la introducerea de noi procese tehnologice, corespunzator nivelului stiintei si tehnicii moderne.

(2) Unitatile noi sau reutilate nu isi pot incepe activitatea, total sau partial, decat cu autorizarea prealabila a organelor de protectie a muncii si a organelor sanitare.

Art. 310. Este interzisă expunerea, scoaterea la vânzare, vânzarea, importul, închirierea, cesionarea cu orice titlu și utilizarea a:

- a) aparatelor, mașinilor sau unor componente ale mașinilor care nu sunt construite, pregătite, protejate sau comandate în condiții care să asigure securitatea și igiena lucrătorilor;
- b) elementelor de protecție a mașinilor, precum și a dispozitivelor, echipamentelor sau produselor de protecție care nu sunt de natură să garanteze securitatea lucrătorilor împotriva pericolelor de orice tip la care sunt expuși.

Art. 311. (1) În interesul igienei, securității și sănătății în muncă, se poate dispune limitarea, sau interzicerea fabricării, scoaterii la vânzare, vânzării, importul sau transmiterii cu orice titlu, și utilizării substanțelor și preparatelor periculoase pentru lucrători.

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

Art. 312. (1) Angajatorul căruia îi este livrată o mașină sau o componentă a unei mașini ce ar putea prezenta pericol pentru muncitori poate, în termen de 1 an din ziua livrării, să ceară desființarea contractului și, eventuale daune-interese.

Art. 313. Conducătorii unităților, administratorii sau prepușii care execută lucrări ce prezintă pericole pentru sănătatea angajaților, au obligația să menționeze natura exactă a acestora într-o notificare pe care o adresează Inspectorului de muncă și medicului de medicina muncii. Aceștia au obligația ca în măsura în care constată pericolul pentru sănătatea angajaților, să propună măsuri specifice de protecție .

Art. 314. Toate unitățile trebuie să fie menținute într-o stare de curățenie permanentă și trebuie să prezinte condițiile de igienă și de salubritate necesare pentru sănătatea personalului.

Art. 315. Toate unitățile și incintele trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea lucrătorilor.

Art. 316. (1) Persoanele încadrate în muncă au dreptul, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, la echipament de protecție gratuit. De asemenea, au dreptul, în condițiile legii, la echipament de lucru.

(2) Persoanele care lucrează în anumite condiții vătămătoare sau periculoase li se acordă în timpul lucrului, potrivit dispozițiilor legale, alimentație specială în scopul creșterii rezistenței organismului.

Capitolul 2 - Protecția salariaților prin servicii medicale

Art. 317. Pentru a asigura protecția angajaților, în toate unitățile este obligatorie organizarea unui serviciu medical.

Art. 318. (1) Serviciul medical poate fi un serviciu autonom organizat de unitate sau un serviciu organizat de un grup de angajatori.

(2) Serviciul medical autonom trebuie organizat daca se justifica la nivelul unitatii o activitate pentru medicul de medicina a muncii de cel putin 170 de ore pe luna.

(3) Daca activitatea medicului de medicina a muncii in cadrul unei unitati presupune o durata efectiva de munca cuprinsa intre 50 si 170 de ore pe luna, angajatorul, cu acordul Comitetului de securitate si sanatate si dupa informarea in acest sens a Inspectorului de munca, va opta fie pentru un serviciu permanent fie va adera la un serviciu medical organizat de un grup de angajatori

(4) Daca activitatea medicului de medicina a muncii in cadrul unei unitati presupune o durata efectiva de munca mai mica de 50 de ore pe luna, angajatorul are obligatia sa adere la un serviciu medical organizat de un grup de angajatori.

Art. 319. (1) Medicul de medicina muncii este un salariat, atestat in profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de munca incheiat cu un angajator sau un grup de angajatori.

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

Art. 320. (1) Sarcinile principale ale medicului de medicina a muncii constau in:

- prevenirea accidentelor de munca si a bolilor profesionale;
- supravegherea efectiva a conditiilor de igiena;
- asigurarea controlului medical al salariatilor, atat la angajarea in munca, cat si pe durata derularii contractului de munca.

(2) In vederea realizarii sarcinilor ce-i revin, medicul de medicina muncii poate propune conducatorului unitatii schimbarea locului de munca sau a felului muncii unor angajati determinate de starea de sanatate a acestora. Daca conducatorul unitatii refuza sa dea curs propunerilor medicului, este obligat sa-si motiveze punctul de vedere. Intr-o asemenea situatie decizia definitiva apartine Inspectorului de munca.

(3) Medicul de medicina muncii este membru de drept in Comitetul de securitate si sanatate in munca.

Art. 321. (1) Durata efectiva a muncii prestate de medicul de medicina a muncii se calculeaza in functie de numarul de salariati din unitate. Medicul de medicina a muncii dispune de 1 ora de munca efectiva pe zi la 20 de salariati.

(2) In cazul salariatilor cu un statut specific (persoane cu handicap, tineri sub 18 ani, femei insarcinate), medicul de medicina a muncii dispune de 1 ora de munca efectiva pe zi la 12 salariati.

Art. 322. (1) Medicul de medicina a muncii intocmeste anual un raport de activitate pe care il supune aprobarii organului medical ce asigura supravegherea activitatii sale profesionale pana la sfarsitul trimestrului care urmeaza anului pentru care a fost intocmit.

(2) Raportul trebuie transmis, in acelasi termen, Comitetului de sanatate si securitate din unitate si Inspectoratului teritorial de munca.

Art. 323. (1) Medicul de medicina a muncii stabileste in fiecare an un plan de activitate pentru imbunatatirea mediului de munca din punct de vedere medical al unitatilor de care raspunde.

(2) Elementele planului sunt specifice pentru fiecare unitate, trebuie sa fie transmise angajatorilor interesati si supuse spre avizare Comitetelor de securitate si sanatate in munca.

TITLUL 5- Regulamentul de ordine interioara

Art. 324. Elaborarea unui Regulament de ordine interioara este obligatorie in intreprinderile sau unitatile indiferent de natura proprietatii, in care in ultimele 6 luni au fost incadrati cel putin 20 de salariatii.

Art. 325. Regulamentul de ordine interioara este redactat de angajator, cu avizul consultativ al sindicatului din unitate si al Comitetului de igiena si securitate in munca cu privire la punctele ce tin de competenta sa.

Art. 326. (1) Regulamentul de ordine interioara trebuie sa fie depus si inregistrat la inspectia teritoriala de munca in termen de 5 zile lucratoare de la momentul in care angajatorul a obtinut avizul sindicatului din unitate si a Comitetului de igiena si securitate in munca.

(2) Inspectorul de munca verifica continutul Regulamentului in termen de 15 zile si poate solicita retragerea sau modificarea clauzelor contrare dispozitiilor legale sau dispozitiilor conventiilor colective de munca aplicabile in intreprindere.

(3) Decizia Inspectorului trebuie sa fie motivata si notificata patronului precum si sindicatului din unitate si comitetului de igiena si securitate in munca cu privire la punctele ce tin de competenta sa.

(4) Decizia poate sa fie atacata la Inspectorul general de munca in termen de 30 de zile din momentul comunicarii.

(5) Inspectorul General pronunta o decizie in termen de 15 zile, care trebuie sa fie motivata si notificata patronului, sindicatului din unitate si Comitetului de igiena si securitate in munca cu privire la punctele ce tin de competenta sa.

(6) Decizia Inspectorului general poate sa fie atacata in fata instantei de munca, in termen de 30 de zile de la notificare.

Art. 327. Cu ocazia unui litigiu individual, Instantele Judecatoresti pot inlatura aplicarea unei clauze a Regulamentului de ordine interioara numai in cazul in care aceasta este contrara legii sau conventiilor colective. In acest caz, o copie a hotararii trebuie sa fie comunicata Inspectorului de munca.

Art. 328. Regulamentul de ordine interioara intra in vigoare in termen de o luna de la momentul inregistrarii la Inspectoratul de munca si dupa ce a fost afisat.

Art. 329. Regulamentul de ordine interioara va cuprinde obligatoriu urmatoarele categorii de dispozitii:

a) dispozitiile legale in materie de igiena si securitate in unitate

- natura riscurilor;

- sarcinile de realizat;

- conditiile de utilizare a echipamentelor de munca, a echipamentelor de protectie individuala si a substantelor si preparatelor periculoase;

b) regulile generale si permanente referitoare la disciplina

- obligatia de respectare a programului de lucru;

- obligatia de anuntare in caz de absenta sau intarziere;

- obligatia de a solicita autorizatii de absenta;

- interdictia de a se deplasa fara a avertiza sau fara a fi inlocuit la postul sau de lucru in cazul in care este vorba fie de persoane a caror prezenta permanenta este necesara pentru a supraveghea functionarea unei masini, fie de persoane care au contacte permanente cu clientela;

- respectarea ordinilor ierarhice in executarea sarcinilor incredintate;
- interdictia de a lua sau insusi bunuri ce apartin intreprinderii fara autorizare;
- interzicerea utilizarii in scop personal, fara autorizare, a masinilor, aparatelor utilajelor si a altor bunuri apartinand unitatii;

c) natura si ierarhia sanctiunilor;

d) regulile referitoare la procedura disciplinara, asa cum figureaza in lege sau in conventia colectiva aplicabila;

e) dispozitiile referitoare interzicerea oricarei forme de hartuire sexuala in unitate;

f) modalitatile de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale.

Art. 330. (1) Regulamentul de ordine interioara nu trebuie sa cuprinda clauze contrare legilor si celorlalte acte normative precum si dispozitiilor contractelor colective de munca aplicabile in unitate.

(2) Regulamentul de ordine interioara nu trebuie sa aduca drepturilor persoanelor si libertatilor individuale si colective restrictii care nu se justifica prin natura sarcinilor de realizat sau care nu sunt proportionale cu scopul urmarit.

(3) Regulamentul de ordine interioara nu trebuie sa cuprinda dispozitii care sa lezeze drepturile salariatilor pe motiv de sex, situatie familiala, origine, opinii sau confesiuni sau ca urmare a handicapului.

Art. 331. (1) Sunt considerati contravenienti si sunt sanctionati cu amenda de la 20.000.000 - 50.000.000 angajatorii care:

- a) nu au stabilit un Regulament de ordine interioara, desi au fost attentionati in acest sens;
- b) au permis mentinerea in Regulamentul de ordine interioara a unor clauze care au fost considerate nelegale de Inspectorul de munca;
- c) nu au procedat la afisare sau la alte masuri de publicitate in incinta unitatii.

(2) Contraventia se constata si se aplica de catre Inspectorul de munca.

Art. 332. (1) Conducatorul unitatii poate preciza anumite puncte ale Regulamentului de ordine interioara prin intermediul notelor de serviciu.

(2) Notele de serviciu sunt considerate completari ale Regulamentului de ordine interioara;

(3) Cu titlu de exceptie, in caz de urgenta, dispozitiile generale si permanente referitoare la igiena si securitatea muncii pot sa fie aplicate imediat, dar trebuie sa fie comunicate de indata Comitetului de igiena si securitate in munca si Inspectorului de munca.

TITLUL 6 -Raspunderea disciplinara si materiala

Art. 333. Relatiile de munca stabilite prin contractul individual impun, in toate sferile de activitate si pentru fiecare angajat, necesitatea respectarii de catre acesta cu strictete a disciplinei muncii si indeplinirea corecta a sarcinilor de serviciu.

Art. 334. Persoanele incadrate in munca au datoria de a realiza intocmai si la timp obligatiile ce le revin la locurile lor de munca, pentru indeplinirea planurilor de productie, planurilor de organizare a intregii activitati si a celor de imbunatatire a muncii. Ele au indatorirea de a actiona in mod constiincios pentru sporirea eficientei si imbunatatirea calitatii produselor, pentru realizarea obligatiilor care decurg din contractele colective si individuale de munca, regulamentele de organizare si functionare a unitatilor, regulamentele de ordine interioara, precum si din dispozitiile primite din partea conducatorilor de unitati si a sefilor ierarhici.

Art. 335. (1) Salariatul raspunde pentru fapta savarsita cu vinovatie, prin care a adus o atingere relatiei de munca.

(2) Angajatorul poate sanctiona salariatul pentru fapta sa savarsita cu vinovatie, daca actiunile sau omisiunile s-au derulat in timpul si la locul de munca sau sunt in legatura cu munca.

(3) Este considerata fapta culpabila in legatura cu munca orice actiune sau omisiune savarsita cu vinovatie a salariatului care astfel a creat o situatie prejudiciabila angajatorului sau, inclusiv actiunile si omisiunile intervenite in afara timpului efectiv de munca.

Art. 336. (1) Nici un salariat nu poate fi sanctionat pe motiv de origine, sex, situatie familiala, apartenenta la un grup etnic, natiune sau rasa, opinii politice, activitati sindicale ori ca urmare a exercitarii normale a dreptului la greva, a convingerilor sale religioase, din cauza starii sale de sanatate sau a unui handicap.

(2) Toate dispozitiile sau actele contrare prevederilor cuprinse in alineatul precedent sunt nule.

Art. 337. (1) Angajatorul dispune de putere disciplinara, avand dreptul de a aplica sanctiuni disciplinare angajatilor sai.

(2) Constituie sanctiune disciplinara orice masura, alta decat o simpla observatie verbala, luata de catre angajator ca urmare a unor actiuni ale angajatului pe care acesta le considera culpabile, daca aceasta masura este de natura sa afecteze prezenta angajatului in intreprindere, functia, cariera sau salariul sau.

Art. 338. (1) Incalcarea cu vinovatie de catre cel incadrat in munca indiferent de functia sau postul pe care il ocupa a obligatiilor sale, inclusiv a normelor de comportare, constituie abatere disciplinara, care se sanctioneaza, dupa caz, potrivit legii, cu:

- a) avertisment, notificat in scris;
- b) suspendarea, pentru o perioada ce nu poate depasi 15 zile lucratoare;
- c) retragerea uneia sau mai multor gradatii sau trepte de retribuire pe o perioada de 1-3 luni sau, in cazul celor incadrati cu retributia la nivelul de baza, diminuarea acesteia cu 5-10 la suta pe aceeasi perioada;
- d) reducerea retributiei si reducerea indemnizatiei de conducere pe durata de 1-3 luni, cu 5-10 la suta;
- e) retrogradarea in functie sau in categorie, in cadrul aceleiasi profesii pe durata de 1-3 luni. Retrogradarea este insotita de modificarea functiei si a caracteristicilor muncii angajatului, cu reducerea corespunzatoare a salariului.
- f) desfacerea disciplinara a contractului de munca.

(2) In regulamentele de ordine interioara angajatorul poate stabili propriul regim disciplinar in unitate, cu conditia ca sanctiunile sa nu fie mai grave decat cele prevazute de lege.

Art. 339. (1) Amenzile sau alte sanctiuni pecuniare sunt interzise.

(2) Una si aceeasi fapta nu poate face obiectul a doua sau mai multe sanctiuni succesive.

Art. 340. Toate sanctiunile trebuie stabilite in raport de gravitatea faptei.

Art. 341. (1) Orice sanctiune disciplinara trebuie sa faca obiectul unei notificari scrise si motivate sub forma de scrisoare recomandata sau scrisoare inmanata direct salariatului.

(2) Daca angajatorul intentioneaza sa aplice o sanctiune minora, avertisment sau o alta sanctiune de aceeaasi natura care nu are incidenta imediata asupra prezentei in unitate a salariatului, asupra functiei, carierei sau salariului angajatului, angajatorul are numai obligatia sa informeze angajatul in scris asupra abaterii savarsite si a sanctiunii aplicabile.

(3) Daca angajatorul intentioneaza sa aplice o sanctiune disciplinara care are incidenta imediata asupra prezentei angajatului in unitate, asupra functiei, carierei sau salariului acestuia, angajatul trebuie convocat in scris la o intalnire cu persoana imputernicita de conducatorul unitatii sa realizeze o ancheta disciplinara, precizandu-se obiectul, data, ora si locul intrevederii.

(4) In cursul anchetei, angajatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile pe care le considera necesare in favoarea sa, sa-si explice atitudinea si sa ofere persoanei abilitate sa realizeze ancheta toate probele si justificarile pe care le considera necesare.

(5) Daca angajatul nu se prezinta la convocarea primita, angajatorul poate aplica o sanctiune disciplinara numai daca face dovada ca a depus toate diligentele pentru asigurarea dreptului la aparare a angajatului.

Art. 342. (1) Angajatorul aplica o sanctiune disciplinara printr-o decizie scrisa, in termen de 30 de zile de la momentul in care a luat cunostinta de fapta culpabila.

(2) Raspunderea disciplinara se prescrie in termen de 6 luni.

Art. 343. (1) Salariatul poate contesta in Instantele judecatoresti numai sanctiunea retrogradarii din functie si cea a desfacerii contractului individual de munca.

(2) Un judecator de munca va controla legalitatea si oportunitatea sanctiunii, precum si proportionalitatea dintre sanctiune si fapta.

Art. 344. (1) In caz de litigiu, Instantele judecatoresti pot anula sanctiunea care a fost aplicata fie pentru ca sanctiunea nu indeplineste conditiile de forma, fie pentru ca este nejustificata, fie pentru ca este disproportionata in raport cu fapta comisa.

(2) Daca sanctiunea este anulata pentru ca este disproportionata cu gravitatea faptei comise, angajatorul poate aplica o noua sanctiune disciplinara in termen de 15 zile de la ramanerea definitiva a deciziei de anulare; sanctiunea aplicata trebuie sa fie obligatoriu mai putin severa decat cea desfiintata.

(3) In afara cazului de la alin. (2), hotararea de anulare impiedica aplicarea oricarei alte sanctiuni pentru fapte ce au determinat sanctionarea anterioara.

Art. 345. (1) Daca sanctiunea aplicata de angajator este avertismentul, angajatul sanctionat are dreptul formularii unei opozitii, in termen de 5 zile de la comunicarea deciziei de sanctionare, la conducatorul unitatii.

(2) Conducatorul unitatii solutioneaza opozitia intr-un termen de 10 zile de la momentul in care a primit-o, printr-o decizie motivata.

(3) Hotararea conducatorului unitatii este definitiva.

(4) Daca sanctiunea aplicata de angajator este suspendarea pentru o perioada de maximum 15 zile lucratoare, salariatul sanctionat este in drept sa formuleze o opozitie impotriva deciziei angajatorului in termen de 5 zile de la comunicarea deciziei de sanctionare.

(5) Opozitia astfel formulata se solutioneaza de angajator intr-un termen de 10 de zile de la momentul la care a primit-o. Intr-o asemenea situatie, angajatorul este obligat ca prealabil emiterii unei decizii cu privire la opozitie sa solicite punctul de vedere, exprimat in scris al reprezentantilor angajatilor.

(6) Decizia angajatorului, poate fi atacata numai de reprezentantii angajatilor, printr-o plangere adresata Inspectoratului teritorial de munca in termen de 10 zile de la momentul in care salariatului i s-a comunicat decizia de respingere a opozitiei.

(7) Seful inspectiei teritoriale pentru munca, va da o hotarare motivata cu privire la plangerea formulata intr-un termen de 10 zile de la momentul in care a fost sesizat.

(8) Hotararea are caracter definitiv.

Art. 346. Daca fapta nu exista sau angajatul nu a comis-o, angajatorul care a pronuntat o sanctiune ilegala poate fi obligat la despagubiri materiale sau morale pentru atingerea adusa imaginii angajatului sau.

Art. 347. Daca actul sau omisiunea culpabila pot fi considerate si infractiuni, pe durata actiunii penale, actiunea disciplinara se suspenda . In acest caz, pe durata anchetei penale suspendarea salarizarii este obligatorie si nu implica o ancheta disciplinara prealabila.

Art. 348. (1) In sectorul bugetar, pentru fapta grava, angajatul poate fi suspendat din functie.

(2) Suspendarea contractului poate fi decisa daca in statutul disciplinar al functionarului public sau al altor angajati din sectorul public, este prevazuta o astfel de sanctiune.

Art. 349. (1) Suspendarea contractului poate interveni, de asemenea, si in alte cazuri decat sanctiunea disciplinara, astfel:

- plangere penala depusa de catre angajator impotriva angajatului acuzat de a fi comis o infractiune la locul de munca;
- actiune in justitie impotriva angajatului ca urmare a unei infractiuni care ar fi de natura sa ii impiedice accesul sau la functiile pe care le exercita.

(2) Daca suspendarea a fost determinata de plangerea penala sau de actiunea in justitie, ea va lua sfarsit in caz de renuntare la urmarirea penala, de incetare a actiunii penale, de constatare a nevinovatiei sau daca angajatul este vinovat, la momentul condamnarii sale penale care are drept consecinta incetarea contractului de munca.

Art. 350. Daca masura suspendarii a fost luata in mod abuziv, angajatul are dreptul la o indemnizatie de reparare a prejudiciului material cauzat de neplata drepturilor salariale, precum si a prejudiciului moral suferit.

Art. 351. (1) Persoanele angajate intr-o unitate raspund pentru pagubele aduse patrimoniului acesteia din vina si in legatura cu munca lor.

Ele nu raspund de pierderile inerente procesului de productie care se incadreaza in limitele prevazute de normele tehnologice sau de lege, dupa caz, de pagubele provocate datorita unor cauze neprevazute si care nu puteau fi inlaturate, ori in alte asemenea cazuri in care pagubele au fost provocate in riscul normal al serviciului sau forta majora.

Art. 352. (1) In stabilirea raspunderii materiale, paguba ce trebuie reparata nu cuprinde foloasele nerealizate de unitate ca urmare a faptei savarsite de cel incadrat in munca.

(2) Cand pagubele au fost cauzate unitatii intr-o fapta ce constituie infractiune, raspunderea se stabileste potrivit legii penale. In acest caz, in cuantumul pagubelor se cuprind si foloasele nerealizate.

Art. 353. Persoanele incadrate in munca sunt obligate sa cunoasca prevederile legale precum si cele cuprinse in regulamentele angajatorului referitoare la munca, functionarea instalatiilor, folosirea uneltelor, materiilor prime, materialelor si totodata sa aplice cu rigurozitate aceste reglementari.

Art. 354. (1) Cand paguba a fost cauzata de mai multe persoane, raspunderea fiecaruia se stabileste tinandu-se seama de masura in care a contribuit la provocarea ei.

(2) Daca masura in care fiecare a contribuit la provocarea pagubei nu poate fi determinata, raspunderea fiecareia dintre persoane se stabileste proportional cu salariul de baza net, de la data constatarii pagubei si daca este cazul, in functie de timpul lucrat de la ultima inventariere a bunurilor.

Art. 355. Persoana care a incasat o suma nedatorata este obligata sa restituie acea suma; daca a primit bunuri ce nu i se datorau si care nu mai pot fi restituite in natura sau i-au fost prestate servicii la care nu era indreptatita, ea este obligata sa plateasca contravaloarea lor, calculata in conditiile legii.

Art. 356. (1) Obligatia la plata despagubirilor sau a contravalorii bunurilor, precum si la restituirea sumelor incasate fara drept, se face prin decizie de imputare, emisia de angajator; cand plata sau restituirea urmeaza a se face de conducatorul unitatii sau de alte persoane incadrate in munca de organul ierarhic superior, singure sau impreuna cu alte persoane, decizia de imputare se emite de catre acest organ.

(2) Pentru acoperirea pagubelor aduse unitatii, precum si pentru restituirea sumelor sau plata contravalorii bunurilor ce nu mai pot fi restituite in natura ori a serviciilor nedatorate, cel in cauza poate sa-si ia un angajament de plata in scris, care constituie titlu executoriu.

Art. 357. (1) Raspunderea materiala pentru paguba cauzata unitatii poate fi stabilita numai in cazurile in care aceasta a fost constatata in cel mult 3 ani de la data producerii ei, iar in cazul restituirii sumelor sau a contravalorii bunurilor ori de cand a beneficiat de serviciile nedatorate.

(2) Termenul de emitere a deciziei de imputare este de cel mult 90 de zile de la data cand cel in drept sa emita decizia a luat cunostinta de producerea pagubei.

(3) Decizia de imputare va fi motivata si va mentiona termenul in care poate fi contestata si organul competent sa o solutioneze. Ea se comunica, in termen de 15 zile de la emitere, celui obligat la plata sau restituire si constituie titlu executoriu din momentul comunicarii.

(4) Dupa expirarea acestui termen, prejudiciul se imputa celui vinovat de neluarea masurii de imputare.

Art. 358. (1) Suma stabilita pentru acoperirea daunelor se retine in rate lunare din salariu, precum si din orice alte sume ce se cuvin persoanei in cauza din partea unitatii la care aceasta lucreaza, in conditiile legii.

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

(3) Daca contractul de munca se desface inainte ca persoana in cauza sa fi despagubit unitatea, iar aceasta se incadreaza la alta unitate, executarea se va face de catre noua unitate, potrivit alineatului precedent, pe baza transmiterii titlului executoriu de catre unitatea care a fost pagubita.

(4) In situatia in care cel in cauza nu s-a incadrat in munca intr-o alta unitate, urmarirea se va face asupra oricaror bunuri ale sale, in afara de bunurile exceptate prin lege de la urmarire.

(5) Urmarirea pentru acoperirea pagubelor se poate indrepta si impotriva altei persoane decat cea care a provocat direct paguba, in cazurile prevazute de lege.

Art. 359. Persoana care considera ca imputarea sau retinerea a fost facuta fara temei sau cu incalcarea legii, precum si cea care dupa ce a semnat un angajament de plata constata ca in

realitate nu datoreaza partial sau total suma pretinsa de unitate, se poate adresa cu constatare la organul jurisdictional competent. Acesta, la cererea persoanei in cauza, tinand seama de imprejurari, poate hotara suspendarea executarii pana la solutionarea litigiului.

Art. 360. (1) Angajatorul este obligat, in conditiile legii, sa despagubeasca persoana incadrata in munca, in situatia in care acesta a suferit, din culpa angajatorului, un prejudiciu in timpul indeplinirii indatoririlor de munca sau in legatura cu serviciul.

(2) Unitatea care a platit despagubirile recupereaza sumele platite de la persoana vinovata de producerea pagubei, in conditiile Art. 358 si urmatoarele.

PARTEA II

RELATII COLECTIVE DE MUNCA

TITLUL 1 -Organizatii sindicale si organizatii patronale

Capitolul 1 - Organizatiile sindicale

Art. 361. Scopul organizatiilor profesionale il reprezinta promovarea si apararea drepturilor si intereselor economice, sociale si culturale colective si individuale ale membrilor lor.

Art. 362. Sindicatele sau asociatiile profesionale ale persoanelor care exercita aceeasi profesie sau profesii similare se constituie in mod liber.

Art. 363. Angajatii care detin functii de conducere sau care implica exercitarea autoritatii de stat in aparatul Parlamentului, Guvernului, ministerelor, altor organe centrale ale administratiei de stat, prefecturilor si primariilor, functii de procuror sau judecator, personal militarizat din unitatile aflate in subordinea Ministerului Apararii si Ministerului de Interne si al unitatilor din subordinea acestor ministere, cu exceptia personalului civil, nu se pot constitui in sindicate.

Art. 364. Modul de constituire, functionare si dizolvare a unui sindicat se reglementeaza prin statutul adoptat de catre membrii sai, cu respectarea dispozitiilor legale.

Art. 365. (1) Fondatorii oricarui sindicat profesional vor depune la Tribunalul statutul sindicatului si lista persoanelor alese in conducerea acestora.

(2) Aceeasi procedura este necesara in cazul oricarei modificari intervenite in continutul statutului sau in structura organelor de conducere.

Art. 366. Orice cetatean roman, membru al unui sindicat profesional, care a implinit varsta de 21 ani poate fi ales in organele de conducere ale sindicatului, daca se bucura de drepturile civile si politice si nu a suferit o condamnare penala.

Art. 367. Orice persoana, indiferent de sex, varsta sau nationalitate, poate adera in mod liber la un sindicat profesional, la alegerea sa.

(2) Orice persoana care a incetat exercitiul functiei sau al profesiei sale poate, fie sa continue sa fie membru al unui sindicat profesional, fie sa adere la un alt sindicat, la alegerea sa.

(3) Orice membru al unui sindicat profesional se poate retrage in orice moment din organizatie.

Art. 368. Sindicatele profesionale sunt persoane juridice nonprofit, fiindu-le aplicabil, alaturi de regimul special asigurat prin legea proprie, regimul juridic civil general.

Art. 369. (1) Sindicatele profesionale constituite in mod legal, se pot asocia in mod liber in federatii sau confederatii (denumite in continuare "Uniuni") pentru promovarea si apararea intereselor lor economice, sociale si culturale.

(2) Uniunile au aceleasi drepturi si obligatii ca si sindicatele membre.

(3) Infiintarea Uniunilor se autorizeaza de catre Tribunalul.

Art. 370. (1) Nerespectarea regulilor cu privire la functionarea unui sindicat poate duce la incetarea fortata a acestuia.

(2) Declaratiile false cu privire la elementele cuprinse in statut precum si cu privire la calitatile membrilor organelor de conducere atrage, in afara pedepsirii persoanelor care au savarsit in mod direct fapta, sanctionarea sindicatului respectiv cu amenda de la 50.000.000 la 100.000.000 lei.

Art. 371. Exercitiul dreptului sindical al angajatilor este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor si libertatilor garantate prin Constitutie si in conformitate cu dispozitiile prezentului titlu si ale legii speciale.

Art. 372. (1) Se interzice angajatorilor orice decizie prin care ar aduce atingerea liberului exercitiu al dreptului sindical precum si adoptarea unor decizii discriminatorii intemeiate pe apartenenta la un sindicat.

(2) Conducatorul unitatii sau reprezentantii acestuia nu pot folosi nici o forma de presiune impotriva unei organizatii sindicale si nici nu pot favoriza o organizatie sindicala in detrimentul alteia.

(3) Se interzice angajatorilor sa retina cotizatii sindicale din salariile angajatilor sai sau sa le plateasca in locul acestora.

(4) Orice masura a angajatorului contrara dispozitiilor cuprinse in alineatele precedente din cadrul acestui articol, este considerata abuziva si poate da nastere la obligarea la despagubiri.

Art. 373. (1) In orice unitate, indiferent de natura activitatii desfasurate si de forma sa de organizare sau proprietate, sindicatele reprezentative constituite beneficiaza de toate drepturile prevazute in prezentul capitol si in legea speciala.

(2) Orice sindicat afiliat la o organizatie reprezentativa de la nivelul superior, este considerata ca fiind reprezentativa si la nivelul unitatii.

Art. 374. (1) Reprezentantul sau reprezentantii sindicali trebuie sa aiba cel putin 21 ani, sa fi lucrat in unitate cel putin un an si sa nu fi suferit nici o condamnare care sa ii faca incompatibili cu aceasta functie.

(2) In cazul unitatilor nou infiintate, termenul de un an prevazut la alineatul precedent poate fi redus la trei luni.

(3) In cazul agentilor de munca temporara, conditia de vechime in unitate este redusa la 6 luni, si totalizeaza perioadele in care salariatii respectivi au fost angajati cu contracte de munca temporara.

(4) Conditia vechimii in unitate se considera a fi indeplinita chiar daca ea a rezultat din mai multe contracte de munca.

Art. 375. (1) In cazul in care intr-o unitate sunt mai multe sindicate reprezentative, fiecare sindicat reprezentativ va desemna delegati sindicali in functie de ponderea pe care o reprezinta in unitate.

(2) Daca unitatea are in structura cel putin 2 subunitatii, fiecare sindicat reprezentativ poate delega, in numarul admis de lege, atat reprezentanti la nivelul unitatii cat si reprezentanti la nivelul subunitatilor.

(3) Reprezentantii de la nivelul subunitatilor au acelasi statut ca si reprezentantii sindicali de la nivelul unitatii.

Art. 376. (1) In cazul reducerii efectivului de personal sub 20 de salariati, mandatul reprezentantului sindical inceteaza numai in masura in care la nivelul unitatii s-a incheiat un contract colectiv de munca.

(2) In lipsa contractului colectiv de munca numai Inspectorul de munca poate decide incetarea mandatului delegatului sindical.

Art. 377. (1) Sindicatele reprezentative sunt obligate sa comunice in scris conducatorului unitatii si Inspectorului de munca numele si prenumele reprezentantilor si delegatilor sindicali.

(2) O asemenea comunicare este necesara si in cazul inlocuirii sau incetarii mandatului reprezentantului.

Art. 378. Impotriva modului in care au fost desemnati reprezentantii sindicali, orice salariat interesat precum si angajatorul, sunt in drept sa introduca o contestatie la Tribunalul, intr-un termen de 15 zile de la momentul in care contestatorul a luat cunostinta de persoana desemnata ca reprezentant.

Art. 379. In exercitarea functiilor pe care le detin, reprezentantii sindicali au dreptul ca in timpul sau in afara orelor de program sa culeaga informatii de la alti salariati, fie prin deplasari in cadrul unitatii, fie in afara acesteia, cu conditia sa nu stanjeasca indeplinirea sarcinilor de munca ale salariatilor.

Art. 380. (1) Fiecare delegat sindical are dreptul la timpul necesar exercitarii functiilor sale, respectiv:

- 15 ore pe luna in unitati cu un efectiv de 20 - 100 de membri de sindicat
- 20 de ore pe luna in unitati cu un efectiv de 100-300 membri de sindicat
- 25 ore pe luna in unitati cu un efectiv mai mare de 300 de membri de sindicat

(2) Perioadele in care reprezentantii sindicali isi exercita mandatul, sunt considerate timp efectiv de munca si sunt platite corespunzator.

Art. 381. La agentii de munca temporara, orele in care reprezentantii sindicali si-au exercitat mandatul, chiar si dupa terminarea unei misiuni, sunt considerate ca ore efective de munca. Durata lor se adauga la durata ultimei misiuni desfasurate in baza contractului de munca incheiat cu agentul de munca temporara.

Art. 382. (1) In unitatile din sectorul public, angajatorul trebuie sa negocieze cu organizatiile sindicale reprezentative modalitatile complementare de exercitare a dreptului sindical.

(2) Aceasta negociere se refera in special la:

- timpul inclus in programul efectiv de lucru de care fiecare angajat poate dispune, fara a suferi pierderi salariale, pentru a participa la sedintele organizate de Comitetul de sindicat.

- conditiile in care salariatii membrii ai unei organizatii sindicale din cadrul unitatii pot obtine, in limitele unei cote determinate in functie de efectivul de personal al unitatii, o suspendare a contractului lor de munca, in vederea exercitarii, pe o durata determinata, a functiilor sindicale;
- conditiile si limitele in care angajatii pot absenta fara a suferi pierderi salariale, pentru a-si exercita functiile sindicale in cadrul si in afara unitatii.

Art. 383. Incalcare a exercitiului dreptului sindical definit la art. 380 si 381 va fi sanctionata cu amenda de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei in functie de gravitatea faptei.

Capitolul 2 - Organizatii patronale

Art. 384. (1) Patronatele sunt organizatii profesionale ale patronilor independente, apolitice, infiintate ca persoane juridice de drept privat fara scop patrimonial, constituite pe activitati economice.

(2) Un numar de cel putin 15 persoane juridice sau fizice, care desfasoara activitati potrivit legii, pot constitui un patronat.

(3) Se pot constitui patronate si cu un numar de cel putin 5 membri in ramurile in care acestia detin peste 70% din volumul productiei.

Art. 385. Patronatele au dreptul de a-si constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fara personalitate juridica.

Art. 386. (1) Patronatele isi desfasoara activitatea in baza statutelor si regulamentelor proprii si in conformitate cu legislatia in vigoare.

Art. 387. Modul de constituire, organizare, functionare si dizolvare a unui patronat se reglementeaza prin statutul propriu, cu respectarea dispozitiilor legale.

Art. 388. Patronatele reprezinta, sustin si apara interesele membrilor lor in relatiile cu autoritatile publice, cu syndicatele si cu alte persoane juridice si fizice in raport cu obiectul si scopul lor de activitate, atat in plan national, cat si international potrivit propriilor statute si in acord cu prevederile legii.

Art. 389. In vederea realizarii scopului pentru care sunt infiintate, patronatele:

- a) reprezinta, promoveaza, sustin si apara interesele economice, tehnice si juridice precum si actiunile de cooperare ale membrilor lor;
- b) activeaza pentru deplina libertate de actiune a patronilor in scopul dezvoltarii si eficientizarii activitatii acestora;
- c) reprezinta interesele membrilor lor in raporturile cu syndicatele angajatilor si cu organizatiile guvernamentale si neguvernamentale;
- d) furnizeaza servicii pentru angajatori (studii, documentari, asistenta);
- e) elaboreaza la initiativa membrilor lor, politici comune cu privire la personal;
- f) adopta masuri uniforme cu privire la revendicarile syndicatelor angajatilor.
- g) stabileste strategia comuna a membrilor lor in cadrul unor conflicte de interese;
- h) promoveaza concurenta loiala, in conditiile legii, in scopul asigurarii de sanse egale fiecaruia dintre membrii lor;
- i) sunt consultate la initiativa, elaborarea si promovarea programelor de dezvoltare, restructurare, privatizare, lichidare si de cooperare economica;

j) desemneaza, in conditiile legii, reprezentanti la negocierea si incheierea contractelor colective de munca, la alte tratative si acorduri in relatiile cu autoritatile publice si cu sindicatele, precum si in structurile tripartite de conducere si de dialog social.

Art. 390. (1) Elaborarea statutelor, a regulamentelor de organizare si functionare, alegerea organelor de conducere, organizarea gestiunii si a activitatii sunt atribuite proprii ale patronatelor.

(2) Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigura protectia legii impotriva oricaror forme de conditionare, constrangere sau limitare a exercitarii functiilor lor.

Art. 391. (1) Patronatele se pot afilia si/sau constitui in asociatii, uniuni, federatii, confederatii si alte forme.

(2) Doua sau mai multe patronate pot constitui uniuni sau federatii patronale.

(3) Mai multe uniuni sau federatii patronale se pot asocia in vederea constituirii de confederatii patronale.

Art. 392. Patronatele au dreptul sa se afilieze la organizatii internationale.

Art. 393. Prevederile prezentului capitol se completeaza cu cele cuprinse in legea speciala.

TITLUL 2 - Contractele colective de munca

Art. 394. (1) Prezentul titlu priveste relatiile colective conventionale ce se stabilesc intre partenerii sociali precum si regulile in conformitate cu care se exercita dreptul acestora la negociere colectiva.

(2) Prezentul titlu se completeaza cu dispozitiile legii speciale.

Art. 395. (1) Contractul colectiv de munca este actul incheiat in forma scrisa intre partenerii sociali, respectiv:

- angajatii reprezentati prin sindicate reprezentative;
- patronii, reprezentati prin asociatii patronale reprezentative.

(2) Contractul colectiv de munca la nivel de unitate se incheie intre patron sau reprezentantii acestuia pe de o parte si reprezentantii alesi ai angajatilor, pe de alta parte, in situatia in care nu exista sindicat reprezentativ.

Art. 396. (1) Contractele colective de munca se pot incheia la nivelul unitatii, ramurilor de activitate, sau la nivel national, in urma unei prealabile negocieri.

(2) Pot fi incheiate si acorduri profesionale sau interprofesionale prin care reprezentantii unei profesii isi stabilesc pe cale conventioanala regulile specifice acelei profesii.

Art. 397. (1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, contractele colective de munca nu pot contine drepturi pentru angajati sub nivelul celor prevazute in lege sau in contractele colective incheiate la nivelurile superioare.

(2) In situatia in care in urma modificarii legii sau a contractelor colective incheiate la nivelul superior se recunosc pentru angajati drepturi mai favorabile, clauzele care se afla sub aceste limite se modifica automat, fiind inlocuite cu cele mai favorabile.

Art. 398. (1) Negocierea contractului colectiv de munca la nivelul unitatilor cu un efectiv de minimum 20 de salariati este obligatorie.

(2) Neindeplinirea obligatiei de negociere de catre oricare dintre parti se considera a fi contraventie si se sanctioneaza cu amenda de la 50.000.000 la 100.000.000 lei.

(3) Constatarea contraventiei si aplicarea sanctiunii este de competenta Inspectorului de munca.

Art. 399. Fac parte din contractul colectiv de munca si toate acordurile ulterioare ce se stabilesc intre partile semnatare dupa incheierea contractului, precum si orice acord cu privire la concilierea, medierea sau arbitrajul unui conflict de interese.

Capitolul 1-Negocierea contractului colectiv de munca

Art. 400. (1) La negocierea contractului colectiv de munca pot participa numai partenerii sociali reprezentativi.

(2) Reprezentativitatea partenerilor sociali se apreciaza in functie de urmatoarele criterii:

- personalitate juridica;
- numar de membri sau efective de angajati;
- distributia in teritoriu, in cazul reprezentantilor de la nivelul ramurilor si de la nivel national;
- ponderea in economia nationala, in cazul reprezentantilor de la nivel national;

(3) Reprezentativitatea partenerilor sociali se constata prin hotarare judecatoreasca;

(4) In masura in care un partener social isi pierde reprezentativitatea, orice persoana interesata este in drept sa solicite la Instantele judecatoresti retragerea reprezentativitatii acestuia.

Art. 401. La nivelul unitatii, initiativa negocierii poate apartine, in egala masura, angajatorului, sindicatului din unitate sau reprezentantilor angajatilor, dupa caz.

Art. 402. (1) Pentru desfasurarea negocierii in cunostinta de cauza, reprezentantii patronului au obligatia de a pune la dispozitia partenerului de negociere toate informatiile pe care acesta, cu buna credinta, le solicita.

(2) Reprezentantii angajatilor sau ai sindicatului sunt obligati sa respecte confidentialitatea informatiilor primite.

(3) La prima sedinta de negociere, se va incheia intre parti un acord pentru desfasurarea negocierii care va cuprinde, pe langa datele si procedurile convenite de parti pentru buna derulare a sedintelor si clauza de confidentialitate la care se obliga reprezentantii angajatilor.

(4) Nerespectarea obligatiei de informare de catre patron este considerata contraventie si se sanctioneaza cu amenda de la 10.000.000 lei la 50.000.000 lei. Totodata, reprezentantii angajatilor sunt in drept sa refuze inceperea negocierii, pana la momentul in care vor primi informatiile solicitate.

(5) Nerespectarea clauzei de confidentialitate de catre reprezentantii angajatilor sau ai sindicatului este considerata contraventie, in masura in care nu intruneste elementele unei infractiuni penale, si se sanctioneaza cu amenda de la 10.000.000 la 50.000.000 lei.

Totodata, patronii sunt in drept de a actiona in judecata sindicatul sau reprezentantii angajatilor pentru recuperarea eventualelor prejudicii aduse prin incalcarea clauzei de confidentialitate.

(6) Constatarea si aplicarea contraventiilor mentionate la alin. (4) si alin. (5) se face de catre Inspectorul de munca.

Art. 403. (1) Negocierea se poate desfasura pe o perioada de maximum 60 de zile .

(2) In cazul in care negocierea nu a dus la incheierea nici unui acord, sindicatul din unitate sau reprezentantii angajatilor va redacta un proces verbal prin care se constata dezacordul partilor, precum si punctele de vedere divergente cu argumentatia corespunzatoare. De asemenea, vor fi consemnate propunerile partilor si masurile pe care angajatorul intentioneaza sa le ia unilateral.

Capitolul 2-Incheierea contractului colectiv de munca

Art. 404. (1) In situatia in care in urma negocierii partile ajung la un acord, prin grija angajatorului contractul colectiv de munca va fi redactat in forma finala si va fi semnat de catre toti participantii la negociere.

(2) In termen de 5 zile de la momentul semnarii, contractul colectiv de munca va fi depus spre inregistrare la inspectia teritoriala de munca, prin grija angajatorului, in cazul contractelor incheiate la nivel de unitate, respectiv la inspectia muncii, prin grija partenerilor sociali, in cazul contractelor incheiate la nivel de ramura si la nivel national.

(3) Inspectorul sef al Inspectoratului teritorial de munca, respectiv Inspectorul General dispune, in termen de 10 zile de la momentul depunerii contractelor, printr-o decizie motivata, cu privire la inregistrarea acestora.

(4) Prin decizie, seful Inspectoratului teritorial, respectiv Inspectorul General, pot refuza inregistrarea, in masura in care constata ca acestea nu indeplinesc conditiile impuse de prezentul Cod sau de legea speciala. Decizia privind inregistrarea contractului colectiv de munca va fi comunicata, in termen de 3 zile partenerilor sociali si in cazul contractelor incheiate la nivel de unitate, angajatorului.

(5) Decizia Inspectorului sef al Inspectoratului teritorial de munca cu privire la inregistrarea contractului colectiv la nivel de unitate poate fi contestata de catre partenerii sociali in termen de 5 zile de la comunicare, printr-o plangere adresata Inspectorului General. Inspectorul General decide cu privire la plangerea astfel formulata intr-un termen de 10 zile, printr-o decizie motivata, care se comunica in termen de 3 zile partilor din contract.

(6) Partenerii sociali pot ataca decizia Inspectorului General in Instantele judecatoresti, intr-un termen de 15 zile de la comunicare.

(7) Decizia Inspectorului General cu privire la inregistrarea contractului colectiv de munca la nivel de ramura sau la nivel national poate fi contestata de catre partenerii sociali intr-un termen de 15 zile de la comunicare, in Instanta de judecata competenta.

(8) Contractul colectiv de munca isi produce efectele din momentul inregistrarii.

Art. 405. (1) Contractele colective de munca incheiate la nivel de ramura si la nivel national se publica in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea a V-a, prin grija Inspecției muncii, intr-un termen de 60 de zile de la inregistrare.

(2) Contractele colective incheiate la nivelul unitatii sunt aduse la cunostinta angajatilor prin grija angajatorului.

Art. 406. (1) Contractul colectiv de munca se incheie pe o durata determinata, care nu poate fi mai mica de un an si mai mare de 5 ani sau pentru executarea unei lucrari.

(2) In lipsa prevederilor contrare, contractul colectiv de munca se prelungeste in mod tacit si dupa expirarea termenului pentru care a fost incheiat, daca partile continua sa-si execute prestatiile reciproce.

Art. 407. Orice modificare intervenita in continutul contractului colectiv de munca pe timpul existentei acestuia trebuie inregistrata in aceleasi conditii prevazute la art. 405.

Art. 408. Orice alte aspecte legate de negocierea si incheierea contractelor colective de munca, precum si de modificarea, suspendarea, executarea si incetarea contractelor se completeaza cu legi speciale.

TITLUL 3 – Conflicte de munca si lock out-ul

Art. 409. (1) Relatiile de munca intre angajati si angajatori trebuie sa se desfasoare cu respectarea dispozitiilor legii, ale contractelor si acordurilor colective de munca si ale contractelor individuale de munca.

(2) Nerespectarea de catre una dintre parti a obligatiilor sale atrage angajarea responsabilitatii sale juridice.

Art. 410. (1) Conflictele de munca sunt conflicte intre angajati si angajatori cu privire la interesele lor profesionale, sociale sau economice sau cu privire la drepturile care deriva din desfasurarea relatiilor de munca.

(2) Conflictele cu privire la drepturi sunt cele care privesc recunoasterea anumitor drepturi sau obligatii in temeiul legii, al unui alt act normativ, precum si al contractelor de munca.

(3) Angajatorii si salariatii au obligatia de a rezolva conflictele de munca pe cale amiabila, in conformitate cu procedurile stabilite de legea speciala.

Capitolul 2- Lock-out-ul

Art. 411. (1) Lock-out-ul este o masura de inchidere temporara a unitatii, decisa de catre un angajator, ca raspuns la un conflict colectiv de munca, greva sau amenintarea cu greva.

(2) Sunt mai multe feluri de lock-out:

- lock-out preventiv;
- lock-out simultan unei greve;
- lock-out posterior unei greve

Art. 412. Lock-out-ul preventiv poate fi:

- a) lock-out preventiv de solidaritate, prin care angajatorul interzice accesul angajatilor in unitate pentru a sustine alaturi de alti patroni, masurile de impiedicare a declansarii unei greve in alta unitate din aceeasi bransa. Aceasta masura este luata ca urmare a implicarii unei organizatii patronale in conflictul de munca si nu poate dura mai mult de o zi.
- b) lock-out-ofensiv, prin care angajatorul interzice accesul angajatilor in unitate pentru a preveni eventuala declansare a unei greve in acea unitate.

Art. 413. (1) Lock-out-ul simultan unei greve se poate declansa numai in urmatoarele situatii:

- angajatorul se afla in imposibilitatea de a asigura buna functionare a intreprinderii (forta majora);
- angajatorul riposteaza la executarea defectuoasa a muncii, care nu poate fi asimilata exercitiului normal al dreptului la greva al salariatilor;

- imposibilitatea conducatorului unitatii de a mentine ordinea si disciplina in unitate, ca urmare a grevei salariatilor;

(2) Daca declansarea lock-out-ului este determinata de intentia angajatorului de a aduce atingere dreptului la greva al salariatilor, el este intotdeauna ilicit.

Art. 414. Lock-out-ul posterior unei greve poate fi:

- a) lock-out tehnic, cand angajatorul, dupa greva, opreste accesul angajatilor in unitate, si reluarea lucrului pe o anumita perioada, din motive tehnice, cum ar fi reorganizarea activitatii perturbate ca urmare a grevei;
- b) lock-out de retorsiune, cu titlu de sanctiune a exercitiului normal al dreptului la greva. Durata lock-out-ului de retorsiune nu poate fi mai mare decat durata grevei care a generat luarea acestei masuri.

Art. 415. Lock-out-ul are ca efecte, pe de o parte, suspendarea contractului colectiv de munca in unitatea in cauza, si pe de alta parte, suspendarea contractului individual de munca al fiecarui angajat.

Art. 416. (1) Pe durata lock-out-ului angajatorul este obligat sa negocieze cu reprezentantii salariatilor in scopul solutionarii conflictului de interese.

(2) Daca partile ajung la un acord, conflictul este solutionat si lock-out-ul inceteaza.

(3) Daca partile nu ajung la un acord, ele sunt obligate sa se supuna procedurilor prevazute de prezentul Cod pentru solutionarea conflictelor de interese.

PARTEA III CONTROLUL APLICARII LEGISLATIEI MUNCII

TITLUL 1 - Inspectia muncii

Capitolul 1 -Dispozitii generale

Art. 417. (1) Inspectia muncii reprezinta un organism specializat al administratiei publice in subordinea Ministerului Muncii si Solidaritatii Sociale.

(2) Inspectia muncii este organizata la nivel central si local.

(3) Activitatea inspectiei muncii este asigurata de Inspectorii de munca.

Art. 418. (1) Inspectorul de munca supravegheaza aplicarea reglementarilor generale in domeniul relatiilor de munca: dispozitii legale, dispozitii cuprinse in regulamente interne si dispozitii cuprinse in contractele colective de munca.

(2) Inspectorul de munca asigura controlul modului de aplicare a reglementarilor referitoare la relatia de munca, a statutelor profesionale cu caracter particular si a desfacerii contractului de munca pentru motive economice.

Capitolul 2 -Atributiile Inspectiei muncii

Art. 419. (1) In ce priveste relatiile de munca, Inspectorul de munca asigura controlul:

- miscarii fortei de munca si a registrului de personal;
- duratei timpului de munca (programul de munca, repartizarea timpului de munca, programul individualizat, program de munca partial, ore suplimentare);
- salarizarii si a retinerilor din salariu;
- protectiei muncii angajatilor (prevenirea accidentelor de munca, conditiile de igiena de la locul de munca, prevenirea accidentelor de munca, conditiile de igiena de la locul de munca, prevenirea riscurilor specifice de imbolnaviri profesionale, conditiile generale de securitate in munca, prevenirea riscurilor privind accidentele specifice unor munci, protectia femeilor si a tinerilor, modul de organizare si functionare a comitetului de igiena si securitate in munca, repausul saptamanal, repausul intre doua zile lucratoare);
- concediilor pentru pregatirea profesionala;
- modului de functionare a institutiilor reprezentative ale angajatilor;
- exercitarii libertatilor sindicale;
- aplicarii contractelor colective;

Art. 420. In ceea ce priveste statutul specific al unor categorii de salariati in cadrul unor contracte de munca particulare, Inspectorul de munca asigura:

- controlul muncii temporare;
- controlul muncii salariatilor cetateni straini;
- controlul muncii prestate de tineri (varsta minima la angajare, modul de salarizare, timpul de munca, respectarea interdictiilor privind prestarea muncii in conditii deosebite) si a femeilor (protectie sociala, reglementari privind protectia maternitatii, practici nediscriminatorii la angajare, privind salarizarea si promovarea in munca);
- controlul existentei si al continutului legal al regulamentelor de ordine interioare;

Art. 421. In ce priveste activitatea de consultanta, mediere si conciliere Inspectorul de munca actioneaza pentru:

- prevenirea conflictelor colective si/sau concilierea partilor fie in mod direct, fie prin determinarea inceperii procedurilor de mediere si conciliere;
- prevenirea conflictelor individuale de munca si/sau solutionarea lor pe cale amiabila;
- informarea angajatilor si angajatorilor cu privire la legislatia muncii, precum si la dispozitiile cuprinse in reglementarile interne sau conventionale referitoare la executarea si incetarea contractului de munca.

Capitolul 3 -Drepturile inspectorului de munca

Art. 422. (1) In vederea supravegherii aplicarii Codului muncii, a celorlalte reglementari relative la regimul relatiei de munca si a contractelor colective, Inspectorul de munca dispune de largi prerogative de investigare si control.

(2) El are dreptul sa intre in toate unitatile si subunitatile sau la locurile unde se presteaza munca si sunt aplicabile dispozitiile legislatiei muncii, fara avertisment prealabil, cu scopul de a asigura supravegherea respectarii legii si de a ancheta situatii concrete pentru care este imputernicit.

Art. 423. (1) Inspectorul de munca are acces in orice local ce poate fi utilizat de angajati, inclusiv in vestiare, instalatii sanitare, cantine etc. pentru a controla aspectele ce tin de respectarea regulilor privind igiena si securitatea muncii.

(2) In cursul vizitelor astfel efectuate Inspectorul are posibilitatea de a aduna probe materiale, precum si de a preleva mostre de substante utilizate in procesul de productie.

Art. 424. (1) Daca prezenta conducatorului unitatii este necesara in cadrul controlului efectuat de Inspectorul de munca, acesta din urma poate adresa in prealabil o notificare conducatorului unitatii prin care sa-i solicite prezenta efectiva la momentul si locul stabilit.

(2) Indiferent de situatie conducatorul unitatii are obligatia de a lua toate masurile necesare pentru a permite Inspectorului de munca sa isi desfasoare in bune conditii activitatea de control.

Art. 425. (1) Angajatorul trebuie sa prezinte Inspectorului de munca toate documentele si registrele solicitate de acesta (registre de personal, state de plata, registre sau rapoarte privind verificarea utilajelor, certificate si avize medicale, rapoarte si procese verbale ale comitetului de igiena si securitate in munca sau orice alte registre, fise sau documente cu caracter obligatoriu prevazute in Codul muncii, legi speciale sau orice alte reglementari referitoare la regimul juridic al relatiei de munca).

(2) Prezentarea acestor documente trebuie realizata de indata, refuzul fiind considerat o forma de obstructionare a autoritatii Inspectorului de munca.

(3) In situatia in care anumite documente nu se afla la sediul angajatorului ele trebuie sa fie prezentate la control intr-un termen de maximum 5 zile lucratoare.

Art. 426. In exercitarea drepturilor de care dispun, Inspectorilor de munca le revin si urmatoarele obligatii:

- a) pastrarea confidentialitatii asupra tuturor aspectelor de care iau cunostinta in exercitiul functiei lor;
- b) pastrarea secretului profesional in ceea ce priveste secretele de fabricatie si procedeele utilizate de care iau cunostinta in exercitarea functiei lor;
- c) pastrarea unei atitudini de neutralitate si impartialitate, esentiala in cadrul interventiilor in fata partenerilor sociali, in situatia in care isi exprima punctul de vedere asupra unei probleme referitoare la relatiile individuale sau colective de munca;
- d) motivarea tuturor deciziilor si actelor pe care le emite in situatia in care acestea sunt negative. Motivarea se redacteaza in forma scrisa si presupune enuntarea cu claritate a aspectelor de fapt si de drept pe care se intemeiaza.

Art. 427. (1) Incalcarea cu vinovatie de catre Inspectorii de munca a prevederilor art. 426 lit(a) si lit(b), se sanctioneaza, cu desfacerea contractului de munca si interdictia de a mai lucra in structurile Ministerului Muncii si Solidaritatii Sociale, o perioada de 5 ani.

(2) Totodata, angajatorul este indreptatit la solicitarea de daune-interese, sau in cazul in care se intrunesc elementele unei infractiuni, depunerea unei plangeri penale.

Capitolul 4 - Sanctiunile aplicate de inspectorul de munca

Art. 428. Pentru a asigura respectarea legislatiei muncii Inspectorul de munca dispune de urmatoarele mijloace:

- observatia, prin care Inspectorul de munca indica angajatorului aspecte care nu concorda cu reglementarile existente si prin care supune atentiei angajatorului o serie de situatii concrete. In cazul in care fata de aceste observatii angajatorul nu ia masurile care se impun, Inspectorul de munca este in drept ca ulterior sa treaca la aplicarea unor masuri coercitive;
- avertismentul, care intervine atunci cand Inspectorul constata o situatie ce ar putea deveni periculoasa in cadrul unitatii controlate;

- intocmirea procesului - verbal, prin care Inspectorul de munca prezinta incalcarile legislatiei muncii pe care le-a constatat in cadrul controlului efectuat. Prin acest proces-verbal, Inspectorul de munca poate aplica si amenzi contraventionale, cu respectarea dispozitiilor legale.

Art. 429. (1) Avertismentul poate fi dat numai in situatii expres prevazute de lege si reprezinta o etapa prealabila obligatorie inaintea intocmirii procesului-verbal.

(2) Inspectorul de munca, prin intermediul unui raport scris, poate solicita Inspectorului sef al Inspectoratului teritorial de munca avertizarea conducatorului unitatii, pentru ca astfel acesta sa ia toate masurile necesare in vederea inlaturarii aspectelor negative ce s-au constatat.

(3) Avertismentul se intocmeste in forma scrisa si se comunica angajatorului fie direct, fie prin scrisoare recomandata cu confirmare de primire. Angajatorul are obligatia de a remedia toate neregularitatile constatate cu ocazia controlului efectuat, intr-un termen de minim 5 zile lucratoare de la primirea avertismentului.

Art. 430. (1) Procesul-verbal trebuie sa cuprinda in mod detaliat circumstantele de fapt si temeiurile legale aplicabile in cauza.

(2) Cu exceptia situatiilor in care se constata savarsirea unor infractiuni, procesul-verbal va fi intocmit numai dupa ce angajatorul a fost deja avertizat prin intermediul observatiei sau avertismentului.

(3) Inspectorul de munca poate trece de indata la intocmirea procesului verbal in situatia in care faptele pe care le constata prezinta pericol grav sau iminent pentru integritatea fizica a angajatilor.

(4) Procesul verbal se redacteaza in doua exemplare dintre care unul pentru Inspectoratul teritorial de munca si unul pentru angajator. In situatia savarsirii unor infractiuni grave procesul verbal se redacteaza in trei exemplare, unul in plus pentru a fi transmis procurorului ce se ocupa de cauza.

(5) Continutul procesului verbal poate fi contestat in fata Instantelor judecatoresti.

Art. 431. In ceea ce priveste igiena si securitatea muncii, daca Inspectorul de munca constata ca exista un pericol iminent ce ameninta integritatea fizica a unui angajat, va sesiza Inspectorul general de munca.

Acestea din urma poate dispune toate masurile necesare pentru a determina incetarea existentei acestor riscuri, inclusiv prin inchiderea localurilor de munca, subunitatilor sau unitatilor in discutie.

PARTEA IV JURISDICTIA MUNCII

TITLUL 1 -Reguli de procedura

Art. 432. (1) Jurisdictia muncii este forma de jurisdictie care are drept obiect litigiile de munca cu privire la incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractelor de munca prevazute de prezentul Cod, precum si conflictele colective de munca cu privire la interesele economice, sociale, profesionale si culturale ale partenerilor sociali.

(2) Aceasta jurisdictie este de asemenea competenta in privinta litigiilor care au ca obiect drepturile de securitate sociala si asistenta sociala.

Art. 433. Dispozitiile prezentei Parti se completeaza cu dispozitiile codului de procedura civila si ale altor acte normative in vigoare.

Art. 434. Principiile jurisdictiei muncii sunt urmatoarele:

- a) concilierea intereselor divergente;
- b) accesibilitatea - taxe reduse si posibilitatea angajatilor de a fi reprezentati de syndicate;
- c) exceptarea de la plata taxei de timbru;
- d) celeritatea;
- e) organizarea tripartita a completelor de judecata(magistrat, reprezentantul angajatilor si reprezentantul patronilor).

Art. 435. Organele de jurisdictie a muncii sunt:

- a) Judecatoria;
- b) Tribunalul;
- c) Curtea de Apel;
- d) Curtea Suprema de Justitie;

Art. 436. Partile la litigiile individuale sau colective de munca sunt:

- a) angajatii, avanzii-cauza ai acestora si orice alta persoana titulara a unui drept sau obligatii in temeiul prezentului Cod sau al unei prestatii de securitate sociala sau de asistenta sociala;
- b) angajatorii (persoane fizice si/sau juridice), agentii de munca temporara si orice alta persoana care beneficiaza de o munca desfasurata in conditiile prezentului Cod;
- c) organizatiile syndicale si patronale in litigiile colective de munca;
- d) institutiile si organele de securitate sociala;
- e) alte organe sau persoane care au aceasta vocatie in temeiul legilor speciale sau al Codului de procedura civila.

Art. 437. (1) Organele de jurisdictia muncii au competenta:

- a) generala, in materie de conflicte de competenta(litigii de munca privind stabilirea drepturilor si obligatiilor prevazute prin legi sau alte acte normative si prin contractele individuale sau colective de munca; constatarea nulitatii contractelor de munca, incheierii si executarii contractelor individuale de munca si incetarea contractelor colective de munca);
- b) Tribunalele si Curtea de Apel judeca recursurile si apelurile impotriva hotararilor pronuntate judecatorii;
- c) Caile extraordinare de atac sunt de competenta Curtii Supreme, in conformitate cu dispozitiile Codului de procedura civila.

(2) Deciziile Curtii Supreme au rolul de a unifica solutiile din practica.

Art. 438. (1) Curtea este formata din judecatori de profesie si asistenti judiciari desemnati de Ministerul Justitiei.

(2) Asistentii judiciari trebuie sa indeplineasca urmatoarele conditii:

- a) asistentii judiciari de pe langa judecatorii trebuie sa fi implinit varsta de 25 de ani;
- b) asistentii judiciari de pe langa Tribunal trebuie sa fi implinit varsta de 30 de ani si sa fi exercitat mandatul de asistent judiciar;

- c) asistentii judiciari de pe langa Curtea Suprema trebuie sa fi implinit varsta de 35 de ani, sa fi exercitat mandatul de asistent judiciar pe langa Tribunal sau judecatorie si sa aiba experienta in domeniul dreptului muncii si al securitatii sociale.

Art. 439. (1) Asistentii judiciari sunt numiti de ministrul justitiei la propunerea organizatiilor sindicale si patronale reprezentative.

(2) Asistentii judiciari pot fi angajati, fosti angajati, membri de sindicat sau ai asociatiilor sociale si de ocupare a fortei de munca, reprezentanti ai organizatiilor patronale, ai angajatorilor sau ai altor persoane care au dreptul de a angaja si care indeplinesc conditiile cumulative prevazute la art. 438 alin. (2).

(3) Mandatul asistentilor judiciari este de 2 ani; acestia se bucura de aceeasi independenta si de aceleasi prerogative ca si judecatorii, avand obligatia de a pastra secretul deliberarii.

(4) Asistentii judiciari statueaza pe situatia de fapt, si nu de drept.

(5) Asistentii judiciari au aceleasi drepturi salariale ca si judecatorii stagieri, fiind salarizati in functie de timpul efectiv lucrat.

Art. 440. (1) In fata judecatoriilor, angajatorii sau persoanele asimilate se pot prezenta personal sau pot fi asistati de un avocat sau de un reprezentant al sindicatului sau a organizatiei patronale din care face parte sau al unei asociatii a angajatilor a carei activitate este in domeniul politicii de ocupare a fortei de munca sau a politicii sociale.

(2) In fata Tribunalului, a Curtilor de Apel si a Curtii Supreme de Justitie, partile pot fi reprezentate doar de catre avocati sau de catre reprezentantii organizatiilor patronale sau sindicale; in acest caz, actele judiciare si actiunile in justitie sunt semnate de catre reprezentantii partilor.

Art. 441. (1) Termenele sunt de urgenta si nu pot depasi 10 zile .

(2) Sentintele instantelor pot fi pronuntate in aceeasi zi in care iau sfarsit dezbaterile.

(3) In situatii speciale, pronuntarea poate fi amanata cu trei zile.

Art. 442. (1) Deciziile trebuie motivate si comunicate intr-un termen de maximum 15 zile.

(2) Termenul de recurs (apel) este de 10 zile de la data comunicarii deciziei.

TITLUL 2 - Jurisdictia individuala

Art. 443. Sunt considerate litigii individuale de munca conflictele intre angajator si angajat privind:

- a) incheierea contractului individual de munca;
- b) executarea, modificarea si suspendarea contractului de munca;
- c) incetarea si nulitatea contractului de munca;
- d) plata despagubirilor in cazul neindeplinirii sau indeplinirii necorespunzatoare a obligatiilor de catre una dintre partile contractului de munca;
- e) alte litigii privind contractele de munca(servicii sociale, asistenta sociala).

Art. 444. (1) Judecatoriile si tribunalele judeca litigiile individuale in complete compuse dintr-un judecator de profesie, care este Presedintele completului, asistat de doi asistenti judiciari care reprezinta asociatiile sindicale si patronale.

(2) Curtea Suprema judeca litigii individuale in complete compuse din 3 judecatori de profesie si 2 asistenti judiciari.

Art. 445. Cererile trebuie formulate în următoarele termene:

- a) 30 de zile de la data la care cel interesat a luat cunoștința de măsura de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului;
- b) pe durata existenței contractului, pentru constatarea nulității;
- c) 3 ani de la data suferirii prejudiciului, pentru acțiunile în pretenții.

TITLUL 3 - Jurisdicția colectivă

Capitolul 1 - Conflictele de interese

Art. 446. (1) Litigiile între angajați și angajatori cu privire la interesele lor profesionale, sociale sau economice aparute cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte de interese.

(2) Nu reprezintă conflicte de interese revendicările angajaților care necesită adoptarea unei legi sau a unui alt act normativ.

Art. 447. (1) Conflictele de interese pot apărea la nivelul:

- a) unităților;
- b) grupurilor de unități sau ramurilor de activitate;
- c) național

(2) Acestea pot de asemenea apărea la nivelul tipurilor sau grupelor de angajați, dacă partenerii sociali au convenit prin contractul colectiv stabilirea în mod separat a condițiilor de muncă ale acestora.

Art. 448. Există un conflict de interese în următoarele situații:

- a) refuzul de a negocia un nou contract colectiv de muncă, dacă un asemenea contract nu există sau dacă cel anterior expiră;
- b) refuzul angajatorului de a satisface revendicările angajaților
- c) refuzul nejustificat al angajatorului sau al sindicatului de a semna contractul colectiv, în ciuda faptului că negocierea a fost finalizată;
- d) nerespectarea de către angajator a obligațiilor sale legale de a începe negocierile anuale în privința salariului, a duratei muncii și a condițiilor de muncă.

Capitolul 2 - Proceduri speciale

Concilierea

Art. 449. Procedura concilierii cuprinde două etape: prima etapă se desfășoară între cele două părți în conflict.

Art. 450. (1) Sindicatul transmite scrisoarea de revendicare, indicând sediul unității, obiectul și motivul conflictului, numele delegaților sindicatului reprezentativ în conflict.

(2) Angajatorul este obligat să răspundă la această scrisoare în termen de 48 de ore, justificând poziția sa.

(3) Dacă părțile o doresc, se pot întâlni pentru a găsi o soluție; discuțiile sunt consemnate într-un proces verbal.

Art. 451. (1) Daca dupa prima reuniune, angajatorul nu a raspuns revendicarilor sau acestea nu au fost solutionate, sindicatul sesizeaza, in scris, Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale.

(2) Cererea de conciliere trebuie depusa in doua exemplare, iar Ministerul va desemna reprezentantul sau(conciliatorul), in termen de 24 de ore.

(3) Partile vor fi convocate in termen de 7 zile de la inregistrarea reclamatiei.

Art 452. (1) La data fixata, sindicatul si angajatorul pot fi reprezentati de o delegatie formata din 2-5 persoane, iar conciliatorul verifica delegatiile si depune eforturi pentru conciliere.

(2) Dezbaterile sunt consemnate intr-un proces verbal, intocmit in trei exemplare, in care se vor indica solutiile totale sau partiale la care au ajuns partenerii sociali.

Medierea

Art. 453. In situatia in care procedura concilierii nu a reusit, partenerii sociali pot decide de comun acord sa recurga la mediere.

Art. 454. Recursul la aceasta procedura este posibil numai daca a fost prevazut prin contractul colectiv de munca.

Art. 455. (1) Ministerul Muncii elaboreaza in fiecare an lista mediatorilor, cu avizul Consiliului Economic si Social.

(2) Mediatorii trebuie sa aiba studii superioare si o experienta profesionala de cel putin 5 ani.

Art. 456. (1) Partile in conflict sunt obligate sa puna la dispozitia mediatorului toate informatiile necesare pentru indeplinirea misiunii sale.

Mediatorul are dreptul de a convoca partile si de a le cere informatii scrise in privinta revendicarilor formulate.

(2) Durata medierii nu poate depasi 30 de zile de la data desemnarii mediatorului.

(3) Mediatorul este obligat sa elaboreze un raport la sfarsitul misiunii sale precizand situatia conflictului, opinia sa in legatura cu revendicarile ramase nesolutionate; acest raport va fi transmis partilor si Ministerului Muncii.

(4) Salarizarea mediatorului este stabilita prin acordul partilor la conflict.

Arbitrajul

Art. 457. Partile pot supune conflictul lor procedurii arbitrajului, in conditiile prezentului Cod.

Art. 458. (1) Ministerul Muncii elaboreaza in fiecare an lista arbitrilor, cu avizul CES.

(2) Arbitrii trebuie sa aiba studii superioare si o experienta profesionala de cel putin 10 ani.

Art. 459. Conflictul este adus in fata unei comisii de arbitraj compusa din trei membri, desemnati dupa cum urmeaza:

- un arbitru desemnat de angajator;
- un arbitru desemnat de sindicat;
- un arbitru desemnat de Ministerul Muncii.

Art. 460. (1) Comisia de arbitraj va convoca partile in termen de 3 zile lucratoare de la data primirii documentatiei si va dezbate impreuna cu acestea conflictul.

(2) Comisia de arbitraj va pronunta o decizie in termen de 5 zile lucratoare de la incheierea dezbaterilor. Decizia este irevocabila si va face parte din contractul colectiv de munca.

(3) Decizia arbitrala va fi comunicata partilor in termen de 24 de ore de la pronuntare, insotita de dovezile de citare.

Art. 461. Din momentul pronuntarii deciziei de catre Comisia de Arbitraj, conflictul inceteaza.

Capitolul 3 -Procedura contencioasa

Art. 462. Judecatoria si tribunalul sunt competente sa judece litigiile referitoare la contractele colective de munca si la conflictele de interese:

- a) incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea contractului colectiv de munca;
- b) constatarea nulitatii contractului colectiv de munca;
- c) legalitatea sau nelegalitatea unei greve.

Art. 463. Curtea Suprema judeca:

- a) in prima instanta, suspendarea pentru 90 de zile a unei greve in cazul in care aceasta aduce atingere economiei nationale sau intereselor de ordin umanitar;
- b) recursurile in anulare si in interesul legii.

DISPOZITII FINALE

Art. 464. (1) Folosirea in munca a copiilor sub 14 ani, constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la 3 ani.

(2) Constatarea se face de catre Inspectorul de munca.

Art. 465. (1) Incalcarea, cu vinovatie, a prevederilor art. 139 alin. (2) din prezentul Cod, constituie contraventie si se sanctioneaza cu amenda de la 50.000.000 la 200.000.000 lei, daca fapta savarsita nu intruneste elementele unei infractiuni.

(2) Constatarea si aplicarea sanctiunii de la alin. (1) se face de catre Inspectorul de munca.

Art. 466. Folosirea in munca de angajati fara incheierea unui contract de munca, constituie, in masura in care nu intruneste elementele unei infractiuni, contraventie si se sanctioneaza cu amenda de la 300.000.000 la 500.000.000 lei.

Art. 467. Anexele 1,2 si 3 fac parte integranta din prezentul Cod.

Art. 468. (1) Prezentul cod al muncii intra in vigoare la 3 luni de la publicarea sa in Monitorul Oficial al Romaniei. Incepand de la aceeasi data orice dispozitie legala contrara se abroga.

(2) Dispozitiile prezentului Cod se intregesc cu celelalte dispozitii ale legislatiei muncii si, in masura in care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de munca, cu dispozitiile legislatiei civile.

PROIECT

ANGAJATOR (persoana juridica sau persoana fizica) _____
SEDIUL _____
Inregistrat la REGISTRUL COMERTULUI din _____
sub Numarul _____
COD FISCAL _____
TELEFON _____

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA PENTRU ACTIVITATE PERMANENTA

Inregistrat sub nr. _____ la Registrul Inspectoratului Teritorial de
Munca din _____ la data de _____.
Subsemnatii: _____ reprezentant legal al persoanei juridice/fizice
_____ numita in continuare "angajator" si salariatul (a)
_____ domiciliat(a) in localitatea _____,
str. _____ nr. _____, bl. _____, ap. _____, judet/sector
_____, posesor al actului de identitate seria _____ nr.
_____, cod numeric personal _____, eliberat de
_____ la data de _____, numit in continuare "angajat", am incheiat, in
baza legislatiei muncii si a contractului colectiv de munca, prezentul Contract individual de
munca in urmatoarele conditii:

A. DURATA CONTRACTULUI

Partile semnatare convin ca durata de valabilitate a prezentului contract sa fie pe o perioada de
1* _____ luni/ani, respectiv in intervalul de timp cuprins intre data de _____ si
data de _____.
Daca nici una din partile semnatare nu isi manifesta in scris, cu cel putin 30 de zile lucratoare
inainte de expirarea termenului de valabilitate a prezentului contract, intentia de renegociere
sau de renuntare la contract, acesta se prelungeste in forma valabila la acea data inclusiv cu
actele aditionale aferente, fara nici un fel de alte formalitati, pentru o noua perioada de
_____ luni/ani.

Angajarea se face in urma obtinerii calificativelor de acceptare, conform criteriilor de
performanta proprii ale angajatorului, dupa efectuarea unei perioade de proba de
_____.

B. FELUL MUNCII

- a) Functia _____
b) Specialitatea (meseria) _____ in baza licentei de
calificare _____
c) Salariatul(a) va presta urmatoarele activitati: _____

Nota: 1 Perioada minima de angajare este de 12 luni.*

d) Activitatea prestată se desfășoară în condiții deosebite de muncă : _____
_____, încadrate la grupa de muncă: _____.

Perioada în care se va lucra în aceste condiții, va fi _____

Angajatorul poate schimba, pe durată determinată, felul muncii, în condițiile legii, cu menținerea salariului stabilit sau cu acordarea unui salariu mai mare, convenit de comun acord cu angajatul.

C. LOCUL MUNCII

Munca se desfășoară la:

- In țară
a) Sediul societății _____
b) În raza localității _____
c) În zona teritorială _____

In străinătate
Țară : _____
Orasul: _____
Adresa locului de muncă : _____
Durată: _____ luni/ani
De la _____ la _____

În situația în care angajatul (a) _____ este trimis(a) în delegație, acesta (aceasta) beneficiază de următoarele drepturi:

- a) transport _____
b) cazare _____
c) diurnă _____

D. CONDIȚII DE ANGAJARE

- a) cu normă întreagă
b) o fracțiune de normă, respectiv _____
Durata timpului normal de lucru este de _____ ore/zi.

E. SALARIUL 1*

- a) salariul de bază _____ lei
b) indemnizație de conducere _____ lei
c) bonificații (sporuri):
_____ lei
_____ lei
_____ lei
_____ lei
d) alte drepturi _____

Orele suplimentare prestate în afara timpului normal de muncă sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se plătesc cu sporurile prevăzute în Codul muncii.

Nota 1 Pentru activitatea în străinătate se va menționa moneda în care se va face plată.*

Data la care se plateste salariul este:

- a) Chenzina I _____
- b) Chenzina II _____

F. CONCEDIUL DE ODIHNA

Durata concediului de odihna anual este de _____ zile lucratoare.

Pe durata concediului de odihna, angajatul(a) _____ va primi o indemnizatie in valoare de _____.

Eventuala compensare in bani a concediului de odihna neefectuat se stabileste si se plateste in conformitate cu prevederile contractului colectiv de munca la nivel de unitate.

Concediul de odihna se poate efectua si fragmentat, in conformitate cu prevederile contractului colectiv de munca la nivel de unitate.

Angajatul(a) _____ beneficiaza, in afara concediului anual de odihna, si de concedii fara plata, precum si de zile libere platite, necesare pentru rezolvarea unor probleme personale sau pentru evenimente deosebite, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate si regulamentele proprii ale angajatorului.

G. DREPTURI SPECIFICE LEGATE DE PROTECTIA MUNCII

Angajatul are dreptul la:

- a) echipament de protectie _____
- b) echipament de lucru _____
- c) antidoturi _____
- d) alimentatie de protectie _____
- e) alte drepturi privind protectia muncii _____

H. PREGATIREA, PERFECTIONAREA SI SPECIALIZAREA PROFESIONALA

Partile contractante convin ca pregatirea, perfectionarea sau specializarea profesionala a angajatului, sa se faca prin cursuri organizate sau recomandate si finantate de angajator in conditiile Codului muncii, contractului colectiv de munca la nivel de unitate si ale regulamentelor proprii ale angajatorului in baza unui act aditional special, semnat de ambele parti, care va fi parte integranta a prezentului Contract individual de munca.

Partile sunt de acord ca nerespectarea clauzelor continute in acest act aditional sa fie sanctionata in conformitate cu prevederile pct.(L) din prezentul contract de munca.

I. OBLIGATIILE GENERALE ALE PARTILOR

a) ANGAJATORUL are urmatoarele obligatii:

1. sa plateasca angajatului drepturile salariale cuvenite pentru munca prestata si sa ii acorde celelalte drepturi prevazute de lege, de contractul colectiv de munca la nivel de unitate, precum si de prezentul contract individual de munca;
2. sa ii asigure angajatului conditii corespunzatoare de munca, cu respectarea masurilor de protectie a muncii;

3. sa retina si sa vireze la timp contributiile ce revin in sarcina angajatului din dispozitiile legale in vigoare;
4. sa achite lunar contributia de asigurari sociale si la fondul pentru plata ajutorului de somaj;
5. sa procedeze la desfacerea contractului de munca, din initiativa sa, cu respectarea prevederilor legale si a clauzelor prezentului contract de munca, si sa acorde angajatului un preaviz de minim 20 zile lucratoare;
6. in cazul incetarii contractului individual de munca, sa-i plateasca angajatului drepturile banesti la zi;
7. la desfacerea contractului individual de munca sa completeze la zi Cartea de munca a angajatului prin comunicare de date sau inscriere directa si transmiterea acesteia in termen de max. 10 zile, la Inspectoratul Teritorial de munca.

b) ANGAJATUL are urmatoarele obligatii:

1. sa respecte cu strictete disciplina muncii si prevederile Regulamentelor proprii ale angajatorului;
2. sa respecte cu strictete normele de protectia muncii si de prevenire si stingere a incendiilor;
3. sa respecte cu strictete normele legale si cele stabilite de angajator, cu privire la detinerea, manipularea si transmiterea informatiilor clasificate;
4. sa se conformeze intocmai si la timp dispozitiilor date de sefii directi si ierarhici superiori;
5. sa realizeze integral si corect norma de munca si celelalte sarcini ce decurg din functia sau postul detinut si sa raspunda de indeplinirea lor fata de angajator;
6. sa realizeze lucrarile incredintate in conditiile de calitate si la termenele fixate;
7. sa urmeze si sa absolve cursurile de pregatire, perfectionare sau specializare profesionala organizate sau recomandate si finantate de angajator;
8. sa nu provoace pagube proprietatii angajatorului si sa utilizeze corect si in conformitate cu instructiunile tehnice si de folosinta, cladirile, aparatele, instrumentele, masinile, utilajele si instalatiile puse la dispozitie de catre angajator;
9. la desfacerea contractului individual de munca din initiativa sa, sa respecte prevederile legale si ale clauzelor prezentului contract de munca, si sa acorde angajatorului un preaviz de 20 zile lucratoare.

Angajatul- cadru de conducere, va acorda angajatorului un preaviz de 40 zile lucratoare.

J. CUMUL DE FUNCTII

Angajatul(a) _____:

a) Nu cumuleaza mai multe functii

b) Cumuleaza mai multe functii in urmatoarele conditii _____

si isi alege societatea comerciala _____ ca unitate de baza.

K. CLAUZE SPECIALE DE INCETARE A RAPORTURILOR DE MUNCA

Partile contractante convin, in temeiul Codului muncii - art.167 alin. (1) lit. d., ca raporturile de munca reglementate prin prezentul contract, inclusiv prevederile cuprinse in actele aditionale ce fac parte integranta din acesta, sa inceteze imediat, in urmatoarele situatii:

a) _____

b) _____

c) _____

L. PENALIZARI SI DESPAGUBIRI

a) Penalizari

Partile contractante convin ca in caz de nerespectare a clauzelor prezentului contract, sa fie penalizate in conformitate cu prevederile legale in domeniu si cu cele prevazute prin regulamentele proprii ale angajatorului.

b) Despagubiri

1) ANGAJATORUL _____, recunoaste dreptul angajatului (ei) _____ la stabilitate in munca si este de acord si confirma ca buna de plata suma de 1* _____ platibila in lei, la cursul oficial al BNR din ziua efectuarii platii, in favoarea angajatului, in cazurile in care:

1.1) angajatorul desface contractul de munca din initiativa sa, inainte de termenul de expirare a valabilitatii acestuia, din motive neimputabile angajatului.
Angajatorul nu datoreaza aceasta suma angajatului in cazurile de reducere sau restructurare a activitatii sale ca urmare a reorganizarii, vanzarii, comasarii, dizolvarii, divizarii sau falimentului.

1.2) angajatorul desface contractul de munca, din initiativa sa, inainte de termenul de expirare a valabilitatii acestuia, fara a acorda angajatului previzul minim de 20 de zile lucratoare.
Partile contractante sunt de acord ca aceasta clauza contractuala sa aiba caracter executoriu, fara nici un fel de alte formalitati suplimentare.

2) ANGAJATUL(A) _____, recunoaste dreptul angajatorului _____ de a fi despagubit in cazul in care angajatul nu respecta clauzele prezentului contract si a actelor aditionale ce fac parte integranta din acesta.
In acest sens, angajatul(a) _____ este de acord si confirma ca buna de plata suma de 1* _____, platibila la valoarea in lei la cursul oficial al BNR din ziua platii, in favoarea angajatorului, in cazurile in care:

2.1) angajatul, in mod nejustificat si fara sa anunte in timp util, nu se prezinta la lucru 3 zile lucratoare consecutive;

2.2) angajatul, absolvent al unor cursuri de pregatire, perfectionare sau specializare profesionala efectuate prin finantare de catre angajator in conformitate cu actul aditional la prezentul contract de munca, nu respecta obligatia de a lucra pentru angajator perioada de timp convenita prin actul aditional;

2.3) angajatul desface contractul de munca din initiativa sa, inainte de termenul de expirare a valabilitatii acestuia.
Angajatul nu datoreaza aceasta suma angajatorului in cazul in care acesta fost determinat sa ia hotararea de desfacere unilaterala a contractului de munca, ca urmare a incalcarii de catre angajator a clauzelor prezentului contract de munca, a unor abuzuri din partea acestuia sau a reprezentantilor sai legali, sau a neacordarii drepturilor legale sau convenite prin prezentul contract si actele aditionale ce fac parte integranta din acesta.

2.4) angajatul desface contractul de munca din initiativa sa, inainte de termenul de expirare a acestuia, fara sa acorde angajatorului preavizul minim de 20 zile lucratoare, iar in cazul cadrelor de conducere - 40 zile lucratoare.
Partile contractante sunt de acord ca aceasta clauza contractuala sa aiba caracter executoriu, fara nici un fel de alte formalitati suplimentare.

Nota 1 Se inscrie suma in cifre si in litere, fara a se lasa spatii libere intre cuvinte*

M. CLAUZA DE NECONCURENȚA

a) Clauza de neconcurență constă în : _____

b) Clauza de neconcurență se aplică pe toată perioada de valabilitate a contractului.

c) În temeiul art. 148 alin. (1) lit. (c) din Codul Muncii, angajatul beneficiază de o indemnizație în valoare de _____ și /sau următoarele drepturi: _____

d) La expirarea prezentului contract individual de muncă, clauza de neconcurență se aplică pentru încă o perioadă de 1* _____ luni/ani în următoarele condiții: _____

N. CLAUZA DE EXCLUSIVITATE

a) Clauza de exclusivitate constă în: _____

b) În temeiul art. 149, din Codul Muncii, angajatorul beneficiază de o indemnizație în valoare de _____ și /sau de următoarele drepturi _____

O. ALTE CLAUCZE

a) Prezentul contract poate fi modificat sau completat numai printr-un act adițional semnat de ambele părți și care va fi parte integrantă din acest contract de muncă. Orice modificare a contractului de muncă, în mod unilateral de către una din părți, este interzisă.

b) Orice conflict rezultat din modificarea unilaterală a prezentului contract, se va reglementa de organele competente române, în conformitate cu prevederile legale române valabile la data sesizării făcute de partea interesată.

Prezentul contract s-a încheiat la data de _____ în 3(trei) exemplare, câte unul pentru fiecare parte, iar cel de-al treilea s-a predat și s-a înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Angajator

Angajat

Nota 1 Durata maximă admisă este de 6 luni pentru posturi de execuție și 2 ani pentru posturi de conducere*

Agentul de munca temporara _____
Sediul _____
Inregistrat la REGISTRUL COMERTULUI din _____
sub Numarul _____
Cod fiscal _____
Autorizatie de functionare nr. _____
Telefon _____

CONTRACT DE MUNCA PENTRU ACTIVITATE TEMPORARA

Inregistrat sub nr. _____ la Registrul Inspectoratului Teritorial de
Munca din _____ la data de _____.
Subsemnatii: _____ reprezentant legal al persoanei juridice/fizice
_____ numita in continuare "agent de munca temporara" si
_____ reprezentant legal al persoanei juridice
_____ -- cu sediul in _____

Inregistrata la Registrul Comertului sub nr. _____ cod fiscal
nr. _____,
telefon _____, numita in continuare "utilizator", am incheiat in baza legislatiei
muncii, prezentul Contract de munca pentru activitate temporara.

A. MOTIVUL

Prezentul contract de munca pentru activitate temporara are la baza solicitarea directa a
utilizatorului, care consta in:

B. DURATA CONTRACTULUI

a) Partile semnatare convin ca durata de valabilitate a prezentului contract sa fie pe o
perioada de 1* _____ luni, respectiv in intervalul de timp cuprins intre data de
_____ si data de _____.

b) Partile semnatare convin ca in cazul in care:

2*

prezentul contract se prelungeste cu 3* _____ luni.

Nota 1 Durata contractului nu poate fi mai mare de 12 luni.*

2 Se precizeaza motivele posibile care ar putea necesita o prelungire a contractului. Precizarea se poate
face si printr-un act aditional.*

3 Termenul de prelungire al contractului nu poate fi mai mare de 18 luni de la data semnarii contractului*

C. MISIUNEA DE MUNCA TEMPORARA

1. FELUL MUNCII

- a) Functia _____
- b) Specialitatea (meseria) _____ in baza licentei de calificare _____
- c) Angajatul temporar va presta urmatoarele activitati: _____
- _____
- d) Activitatea prestata se desfasoara in conditii deosebite de munca : _____, incadrate la grupa de munca: _____.

Perioada in care se va lucra in aceste conditii, va fi _____

Utilizatorul poate schimba, pe durata determinata, felul muncii, in conditiile legii, cu mentinerea salariului stabilit sau cu acordarea unui salariu mai mare, convenit de comun acord cu agentul de munca temporara.

2. PERIOADA DE PROBA

Angajarea se face in urma obtinerii calificativelor de acceptare, conform criteriilor de performanta proprii ale utilizatorului, dupa efectuarea unei perioade de proba de

1* _____ zile.

3. LOCUL MUNCII

Munca se desfasoara la:

In tara

- a) Sediul societatii _____
- b) In raza localitatii _____
- c) In zona teritoriala _____

In strainatate

Tara : _____

Orasul: _____

Adresa locului de munca : _____

Durata: _____ luni/ani

De la _____ la _____

In situatia in care angajatul temporar este trimis in delegatie, acesta beneficiaza de urmatoarele drepturi:

- a) transport _____
- b) cazare _____
- c) diurna _____

4. PROGRAMUL DE LUCRU

- a) cu norma intreaga _____
- b) o fractiune de norma, respectiv _____

Durata timpului normal de lucru este de _____ ore/zi, conform cu prevederile regulamentelor utilizatorului.

5. SALARIUL 2*

- a) salariul de baza _____ lei
- b) indemnizatie de conducere _____ lei

Nota 1* Durata perioadei de proba se calculeaza in conformitate cu prevederile art. 218 alin (2) din Codul Muncii.

2* Daca activitatea se desfasoara in strainatate se va preciza valuta in care se face plata salariului.

c) bonificatii (sporuri):

_____ lei
_____ lei

d) alte drepturi _____

Orele suplimentare prestate in afara timpului normal de munca sau in zilele in care nu se lucreaza ori in zilele de sarbatori legale se platesc cu sporurile prevazute in Codul muncii.

Salariul se plateste de catre _____ la data de:

a) Chenzina I _____

b) Chenzina II _____

6. DREPTURI SPECIFICE LEGATE DE PROTECTIA MUNCII

Angajatul are dreptul la:

- a) echipament de protectie _____ pus la dispozitie de 1*
- b) echipament de lucru _____ pus la dispozitie de 1*
- c) antidoturi _____ puse la dispozitie de 1*
- d) alimentatie de protectie _____ pusa la dispozitie de 1*
- e) alte drepturi privind protectia muncii _____ puse la dispozitie de 1*

7. OBLIGATIILE ANGAJATULUI TEMPORAR IN RELATIILE CU UTILIZATORUL

Angajatul temporar are urmatoarele obligatii:

- a) sa fie prezent conform programului de realizare a misiunii, la locul de munca dispus de utilizator;
- b) sa respecte cu strictete disciplina muncii si prevederile Regulamentelor proprii ale utilizatorului;
- c) sa respecte cu strictete normele de protectia muncii si de prevenire si stingere a incendiilor;
- d) sa respecte cu strictete normele legale si cele stabilite de utilizator, cu privire la detinerea, manipularea si transmiterea informatiilor si documentelor clasificate;
- e) sa se conformeze intocmai si la timp dispozitiilor date de utilizator prin sefii directi si ierarhici superiori;
- f) sa realizeze integral si corect norma de munca si celelalte sarcini ce decurg din functia sau postul detinut si sa raspunda de indeplinirea lor fata de utilizator;
- g) sa realizeze lucrarile incredintate in conditiile de calitate si la termenele fixate;
- h) sa nu provoace pagube proprietatii utilizatorului si sa utilizeze corect si in conformitate cu instructiunile tehnice si de folosinta, cladirile, aparatele, instrumentele, masinile, utilajele si instalatiile puse la dispozitie de catre utilizator.

D. PRETUL CONTRACTULUI

Pentru prestatia efectuata, utilizatorul datoreaza agentului de munca temporara suma de _____ platibila dupa cum urmeaza: _____

Nota 1 Se va mentiona "utilizator" sau "agent de munca temporara".*

E. ALTE CLAUZE

1. Urmatoarele activitati sunt considerate confidentiale:

Urmatoarele documente si informatii sunt clasificate astfel:

Partile semnatare convin ca nerespectarea confidentialitatii activitatilor si a documentelor si informatiilor clasificate sus mentionate, in timpul si dupa incetarea misiunii angajatului temporara, precum si o perioada de _____ zile/luni, dupa terminarea misiunii da dreptul utilizatorului de a solicita si obtine daune-interese de la agentul de munca temporara. Daca aceasta nerespectare a confidentialitatii intruneste elementele unei infractiuni, aceasta da dreptul utilizatorului de a inainta o plangere penala fie impotriva agentului de munca temporara, fie impotriva angajatului temporar, fie impotriva amandorura, dupa caz.

2. Partile contractante convin ca in cazul in care indiferent de motiv, angajatul de munca temporara nu isi mai poate indeplini misiunea, acesta sa fie inlocuit in maxim 24 de ore de un alt angajat temporar in aceleasi conditii contractuale.

3. Agentul de munca temporara raspunde solidar cu angajatul sau temporar pentru pagubele suferite de utilizator in neindeplinirea obligatiilor prevazute la punctul 7 din prezentul contract.

4. Partile contractante convin ca raporturile de munca reglementate prin prezentul contract, inclusiv prevederile cuprinse in actele aditionale ce fac parte integranta din acesta, sa inceteze imediat, in urmatoarele situatii:

- a) _____
- b) _____
- c) _____

4. Prezentul contract poate fi modificat sau completat numai printr-un act aditional semnat de ambele parti si care va fi parte integranta din acest contract de munca. Orice modificare a contractului de munca, in mod unilateral de catre una din parti, este interzisa.

5. Orice conflict rezultat din modificarea unilaterala a prezentului contract, se va reglementa de organele competente romane, in conformitate cu prevederile legale romane valabile la data sesizarii facute de partea interesata.

Prezentul contract s-a incheiat la data de _____ in 3(trei) exemplare, cate unul pentru fiecare parte, iar cel de-al treilea s-a predat si s-a inregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca.

Utilizator

Agent de munca temporara

ANGAJATOR (persoana juridica sau persoana fizica) _____
SEDIUL _____
Inregistrat la REGISTRUL COMERTULUI din _____
sub Numarul _____
COD FISCAL _____
TELEFON _____

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA PENTRU ACTIVITATE LA DOMICILIU

Inregistrat sub nr. _____ la Registrul Inspectoratului Teritorial de
Munca din _____ la data de _____.
Subsemnatii: _____ reprezentant legal al persoanei juridice/fizice
_____ numita in continuare "angajator" si salariatul (a)
_____ domiciliat(a) in localitatea _____,
str. _____ nr. _____, bl. _____, ap. _____, judet/sector
_____, posesor al actului de identitate seria _____ nr.
_____, cod numeric personal _____, eliberat de
_____ la data de _____, numit in continuare "angajat", am incheiat, in
baza legislatiei muncii si a contractului colectiv de munca, prezentul Contract individual de
munca in urmatoarele conditii:

A. DURATA CONTRACTULUI

Partile semnatare convin ca durata de valabilitate a prezentului contract sa fie pe o perioada de
_____ luni/ani, respectiv in intervalul de timp cuprins intre data de _____ si
data de _____.
Daca nici una din partile semnatare nu isi manifesta in scris, cu cel putin 30 de zile lucratoare
inainte de expirarea termenului de valabilitate a prezentului contract, intentia de renegociere
sau de renuntare la contract, acesta se prelungeste in forma valabila la acea data inclusiv cu
actele aditionale aferente, fara nici un fel de alte formalitati, pentru o noua perioada de
_____ luni/ani.

Angajarea se face in urma obtinerii calificativelor de acceptare, conform criteriilor de
performanta proprii ale angajatorului, dupa efectuarea unei perioade de proba de
_____.

B. FELUL MUNCII

- a) Functia _____
b) Specialitatea (meseria) _____ in baza licentei de
calificare _____
c) Angajatul(a) va presta urmatoarele activitati: _____

d) Activitatea prestată se desfășoară în condiții deosebite de muncă : _____
_____, încadrate la grupa de muncă: _____.

Perioada în care se va lucra în aceste condiții, va fi _____

Angajatorul poate schimba, pe durată determinată, felul muncii, în condițiile legii, cu menținerea salariului stabilit sau cu acordarea unui salariu mai mare, convenit de comun acord cu angajatul.

C. LOCUL MUNCII

Munca se desfășoară la domiciliul angajatului situat la adresa:

Tara : _____

Orasul: _____

Str. Nr. : _____

Telefon/ Fax _____

Cod postal _____

și/ sau la reședința acestuia situată la adresa:

Tara : _____

Orasul: _____

Str. Nr. : _____

Telefon/ Fax _____

Cod postal _____

În situația în care angajatul (a) _____ este trimis(a) în delegație, acesta (aceasta) beneficiază de următoarele drepturi:

a) transport _____

b) cazare _____

c) diurnă _____

D. CONDITII DE ANGAJARE

a) cu normă întreagă

b) o fracțiune de normă, respectiv _____

Durata timpului normal de lucru este de _____ ore/zi.

E. SALARIUL

Salariul se plătește în regim:

1. forfetar – negociat pentru fiecare lucrare (sarcină) în parte, și plătit în maximum 5 zile de la data executării (predării) acesteia;

2. lunar fix – și constă în:

a) salariul de bază _____ lei

b) indemnizație de conducere _____ lei

c) bonificații (sporuri):

_____ lei

_____ lei

d) alte drepturi _____

Data la care se plateste salariul este:

a) Chenzina I _____

b) Chenzina II _____

Orele suplimentare prestate in afara timpului normal de munca sau in zilele in care nu se lucreaza ori in zilele de sarbatori legale se platesc cu sporurile prevazute in Codul muncii.

F. CONCEDIUL DE ODIHNA

Durata concediului de odihna anual este de _____ zile lucratoare.

Pe durata concediului de odihna, angajatul(a) _____ va primi o indemnizatie in valoare de _____.

Eventuala compensare in bani a concediului de odihna neefectuat se stabileste si se plateste in conformitate cu prevederile contractului colectiv de munca la nivel de unitate.

Concediul de odihna se poate efectua si fragmentat, in conformitate cu prevederile contractului colectiv de munca la nivel de unitate.

Angajatul(a) _____ beneficiaza, in afara concediului anual de odihna, si de concedii fara plata, precum si de zile libere platite, necesare pentru rezolvarea unor probleme personale sau pentru evenimente deosebite, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate si regulamentele proprii ale angajatorului.

G. DREPTURI SPECIFICE LEGATE DE PROTECTIA MUNCII

Angajatul are dreptul la:

a) echipament de protectie _____

b) echipament de lucru _____

c) antidoturi _____

d) alimentatie de protectie _____

e) alte drepturi privind protectia muncii _____

H. MIJLOACE MATERIALE PUSE LA DISPOZITIE

1. Pentru realizarea sarcinilor profesionale, angajatorul pune la dispozitia angajatului, pe perioada de valabilitate a prezentului contract, urmatoarele mijloace materiale:

a) Mijloace fixe

<u>Denumire</u>	<u>Nr. Inventar</u>	<u>Valoare</u>	<u>Destinatie de folosinta</u>
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

b) Obiecte de inventar

<u>Denumire</u>	<u>Valoare</u>	<u>Durata minima de folosinta</u>	<u>Destinatie de folosinta</u>
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

c) Consumabile

<u>Denumire</u>	<u>Cantitate</u>	<u>Valoare</u>	<u>Destinatie de folosinta</u>
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

2. Angajatul se obliga sa utilizeze mijloacele materiale puse la dispozitie numai in scopurile mentionate in prezentul contract.
3. Daca sarcinile de serviciu impun o modificare a structurii mijloacelor materiale mentionate la pct. 1, aceasta se va face numai printr-un act aditional semnat de ambele parti si care va fi parte integranta din contract.
4. Angajatorul are dreptul ca oricand pe parcursul derularii contractului sa modifice structura mijloacelor materiale puse la dispozitia angajatului.
Aceasta modificare se va face printr-un act aditional semnat de ambele parti si care va fi parte integranta din contract.
5. Angajatul se obliga ca la terminarea fiecarei lucrari (sarcini) sa prezinte angajatorului un raport de justificare a utilizarii consumabilelor.
6. La expirarea contractului, sau oricand pe parcursul derularii acestuia la solicitarea angajatorului, angajatul are obligatia de a returna, mijloacele materiale puse la dispozitia sa. Returnarea se va face pe baza unui proces verbal de inventariere semnat de ambele parti.

I. PREGATIREA, PERFECTIUNAREA SI SPECIALIZAREA PROFESIONALA

Partile contractante convin ca pregatirea, perfectiunea sau specializarea profesionala a angajatului, sa se faca prin cursuri organizate sau recomandate si finantate de angajator in conditiile Codului muncii, contractului colectiv de munca la nivel de unitate si ale regulamentelor proprii ale angajatorului in baza unui act aditional special, semnat de ambele parti, care va fi parte integranta a prezentului Contract individual de munca.
Partile sunt de acord ca nerespectarea clauzelor continute in acest act aditional sa fie sanctionata in conformitate cu prevederile pct.(M) din prezentul contract de munca.

J. OBLIGATIILE GENERALE ALE PARTILOR

a) ANGAJATORUL are urmatoarele obligatii:

1. sa plateasca angajatului drepturile salariale cuvenite pentru munca prestata si sa ii acorde celelalte drepturi prevazute de lege, de contractul colectiv de munca la nivel de unitate, precum si de prezentul contract individual de munca;
2. sa ii asigure angajatului mijloacele materiale necesare indeplinirii sarcinilor sale de munca, cu respectarea masurilor de protectie a muncii;
3. sa retina si sa vireze la timp contributiile ce revin in sarcina angajatului din dispozitiile legale in vigoare;
4. sa achite lunar contributia de asigurari sociale si la fondul pentru plata ajutorului de somaj;
5. sa procedeze la desfacerea contractului de munca, din initiativa sa, cu respectarea prevederilor legale si a clauzelor prezentului contract de munca, si sa acorde angajatului un preaviz de minim 20 zile lucratoare;
6. in cazul incetarii contractului individual de munca, sa-i plateasca angajatului drepturile banesti la zi;
7. la desfacerea contractului individual de munca sa completeze la zi Cartea de munca a angajatului prin comunicare de date sau inscriere directa si transmiterea acesteia in termen de max. 10 zile, la Inspectoratul Teritorial de munca.

b) ANGAJATUL are urmatoarele obligatii:

1. sa respecte cu strictete disciplina muncii si prevederile Regulamentelor proprii ale angajatorului;
2. sa respecte cu strictete normele de protectia muncii si de prevenire si stingere a incendiilor;
3. sa respecte cu strictete normele legale si cele stabilite de angajator, cu privire la detinerea, manipularea si transmiterea informatiilor clasificate;

4. sa se conformeze intocmai si la timp dispozitiilor date de sefi directi si ierarhici superiori;
5. sa realizeze integral si corect norma de munca si celelalte sarcini ce decurg din functia sau postul detinut si sa raspunda de indeplinirea lor fata de angajator;
6. sa realizeze lucrarile incredintate in conditiile de calitate si la termenele fixate;
7. sa urmeze si sa absolve cursurile de pregatire, perfectionare sau specializare profesionala organizate sau recomandate si finantate de angajator;
8. sa nu provoace pagube proprietatii angajatorului si sa utilizeze corect si in conformitate cu instructiunile tehnice si de folosinta, cladirile, instrumentele, masinile, utilajele si instalatiile puse la dispozitie de catre angajator;
9. la desfacerea contractului individual de munca din initiativa sa, sa respecte prevederile legale si ale clauzelor prezentului contract de munca, si sa acorde angajatorului un preaviz de 20 zile lucratoare.

Angajatul- cadru de conducere, va acorda angajatorului un preaviz de 40 zile lucratoare.

K. CUMUL DE FUNCTII

Angajatul(a) _____:

a) Nu cumuleaza mai multe functii

b) Cumuleaza mai multe functii in urmatoarele conditii _____

si isi alege societatea comerciala _____ ca unitate de baza.

L. CLAUZE SPECIALE DE INCETARE A RAPORTURILOR DE MUNCA

Partile contractante convin, in temeiul Codului muncii - art.167 alin. (1) lit. d., ca raporturile de munca reglementate prin prezentul contract, inclusiv prevederile cuprinse in actele aditionale ce fac parte integranta din acesta, sa inceteze imediat, in urmatoarele situatii:

a) _____

b) _____

c) _____

M. PENALIZARI SI DESPAGUBIRI

a) Penalizari

Partile contractante convin ca in caz de nerespectare a clauzelor prezentului contract, sa fie penalizate in conformitate cu prevederile legale in domeniu si cu cele prevazute prin regulamentele proprii ale angajatorului.

b) Despagubiri

1) ANGAJATORUL _____, recunoaste dreptul angajatului (ei) _____ la stabilitate in munca si este de acord si confirma ca buna de plata suma de 1* _____ platibila in lei , la

cursul oficial al BNR din ziua efectuarii platii, in favoarea angajatului, in cazurile in care:

1.1) angajatorul desface contractul de munca din initiativa sa, inainte de termenul de expirare a valabilitatii acestuia, din motive neimputabile angajatului.

Angajatorul nu datoreaza aceasta suma angajatului in cazurile de reducere sau restructurare a activitatii sale ca urmare a reorganizarii, vanzarii, comasarii, dizolvarii, divizarii sau falimentului.

1.2) angajatorul desface contractul de munca, din initiativa sa, inainte de termenul de expirare a valabilitatii acestuia, fara a acorda angajatului previzul minim de 20 de zile lucratoare.

Nota 1 Se inscrie suma in cifre si in litere, fara a se lasa spatii libere intre cuvinte.*

Partile contractante sunt de acord ca aceasta clauza contractuala sa aiba caracter executoriu, fara nici un fel de alte formalitati suplimentare.

2) ANGAJATUL(A) _____, recunoaste dreptul angajatorului _____ de a fi despagubit in cazul in care angajatul nu respecta clauzele prezentului contract si a actelor aditionale ce fac parte integranta din acesta.

In acest sens, angajatul(a) _____ este de acord si confirma ca buna de plata suma de 1* _____, platibila la valoarea in lei la cursul oficial al BNR din ziua platii, in favoarea angajatorului, in cazurile in care:

2.1) angajatul, in mod nejustificat si fara sa anunte in timp util angajatorul, nu isi indeplineste sarcinile curente de serviciu timp de 3 zile lucratoare consecutive sau depaseste termenul convenit de predare a lucrarilor proprii, fara acordul angajatorului, cu mai mult de 5 zile lucratoare.

2.2) angajatul, absolvent al unor cursuri de pregatire, perfectionare sau specializare profesionala efectuate prin finantare de catre angajator in conformitate cu actul aditional la prezentul contract de munca, nu respecta obligatia de a lucra pentru angajator perioada de timp convenita prin actul aditional;

2.3) angajatul desface contractul de munca din initiativa sa, inainte de termenul de expirare a valabilitatii acestuia.

Angajatul nu datoreaza aceasta suma angajatorului in cazul in care a fost determinat sa ia hotararea de desfacere unilaterala a contractului de munca, ca urmare a incalcarii de catre angajator a clauzelor prezentului contract de munca, a unor abuzuri din partea acestuia sau a reprezentantilor sai legali, sau a neacordarii drepturilor legale sau convenite prin prezentul contract si actele aditionale ce fac parte integranta din acesta.

2.4) angajatul desface contractul de munca din initiativa sa, inainte de termenul de expirare a acestuia, fara sa acorde angajatorului preavizul minim de 20 zile lucratoare, iar in cazul cadrelor de conducere - 40 zile lucratoare.

Partile contractante sunt de acord ca aceasta clauza contractuala sa aiba caracter executoriu, fara nici un fel de alte formalitati suplimentare.

N. CLAUZA DE NECONCURENTA

a) Clauza de neconcurenta consta in : _____

b) Clauza de neconcurenta se aplica pe toata perioada de valabilitate a contractului.

c) In temeiul art. 148 alin. (1) lit. (c) din Codul Muncii, angajatul beneficiaza de o indemnizatie in valoare de _____ si /sau urmatoarele drepturi: _____

d) La expirarea prezentului contract individual de munca, clauza de neconcurenta se aplica pentru inca o perioada de 2* _____ luni/ani in urmatoarele conditii: _____

Nota 1* Se inscrie suma in cifre si in litere, fara a se lasa spatii libere intre cuvinte

2* Durata maxima admisa este de 6 luni pentru posturi de executie si de 2 ani pentru posturi de conducere

O. ALTE CLAUZE

- a) Prezentul contract poate fi modificat sau completat numai printr-un act aditional semnat de ambele parti si care va fi parte integranta din acest contract de munca. Orice modificare a contractului de munca, in mod unilateral de catre una din parti, este interzisa.
- b) Orice conflict rezultat din modificarea unilaterala a prezentului contract, se va reglementa de organele competente romane, in conformitate cu prevederile legale romane valabile la data sesizarii facute de partea interesata.

Prezentul contract s-a incheiat la data de _____ in 3(trei) exemplare, cate unul pentru fiecare parte, iar cel de-al treilea s-a predat si s-a inregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca.

Angajator

Angajat

STRUCTURA CODULUI MUNCII

Dispozitii generale

- Obiectul muncii
- Domeniul de aplicare
- Definirea termenilor utilizati
- Principii generale privind relatiile de munca
- Calculul termenelor

Partea I – Relatii individuale de munca

Titlul 1. Contractul individual de munca

- Cap. 1 Durata muncii
- Cap. 2 Remunerarea muncii
- Cap. 3 Concedii
- Cap. 4 Drepturi si obligatii reciproce
- Cap. 5 Incheierea contractului individual de munca
- Cap. 6 Modificarea contractului individual de munca
- Cap. 7 Suspendarea contractului individual de munca
- Cap. 8 Nulitatea contractului individual de munca
- Cap. 9 Incetarea contractului individual de munca
- Cap. 10 Concedierea
 - Concedieri interzise
 - Concedierea pentru motive care tin de persoana angajatului
 - Concedieri pentru motive economice
 - Controlul si sanctionarea concedierilor nelegale

Titlul 2. Tipuri de contracte de munca

- Cap. 1 Contractul de munca pentru activitatea permanenta
- Cap. 2 Contractul de munca pentru activitatea temporara
- Cap. 3 Contractul de munca cu norma redusa
- Cap. 4 Contractul de munca pentru activitate la domiciliu.
- Cap. 5 Conventii civile de prestari civile

Titlul 3. Formarea profesionala

- Cap. 1 Dispozitii generale
- Cap. 2 Contractul de orientare profesionala
- Cap. 3 Contractul de ucenicie
- Cap. 4 Contractul de calificare profesionala
- Cap. 5 Contractul de adaptare profesionala
- Cap. 6 Agentia Nationala de Ocupare si Formare Profesionala

Titlul 4. Igiena si securitatea muncii

- Cap. 1 - Dispozitii generale
- Cap. 2 – Protectia angajatilor prin servicii medicale

Titlul 5. Regulamentul de ordine interioara

Titlul 6. Raspunderea disciplinara si materiala

Partea II Relatii colective de munca

Titlul 1. Organizatii sindicale si organizatii patronale

Cap. 1 Organizatii sindicale

Cap. 2 Organizatii patronale

Titlul 2. Contractele colective de munca

Cap. 1 Negocierea contractelor colective de munca

Cap. 2 Incheierea contractelor colective de munca

Titlul 3. Grevele si lock-out-ul

Cap. 1 Grevele

Cap. 2 Lock-out-ul

Partea III Controlul aplicarii legislatiei muncii

Titlul 1. Inspectia muncii

Cap. 1 Dispozitii generale

Cap. 2 Atributiile inspectiei muncii

Cap. 3 Drepturile Inspectorului de munca

Cap. 4 Sanctiunile aplicate de Inspectorul de munca

Partea IV Jurisdictia muncii

Titlul 1 Reguli de procedura

Titlul 2 Jurisdictia individuala

Titlul 3 Jurisdictia colectiva

Cap. 1 Conflictele de interese

Cap. 2 Proceduri speciale

- Concilierea

- Medierea

- Arbitrajul

Cap. 3 Procedura contencioasa

Dispozitii finale

Anexe Contracte individuale de munca

Anexa 1 Contract individual de munca pentru activitate permanenta

Anexa 2 Contract de munca pentru activitate temporara

Anexa 3 Contract individual de munca pentru activitate la domiciliu