

EDIȚIA A XXXVII-A

CODUL MUNCII

9 IANUARIE 2017

best publishing

cuprins

CODUL MUNCII

Dispoziții generale	9
<i>Domeniul de aplicare</i>	9
<i>Principii fundamentale</i>	9
Contractul individual de muncă	12
<i>Încheierea contractului individual de muncă</i>	12
<i>Executarea contractului individual de muncă</i>	19
<i>Modificarea contractului individual de muncă</i>	21
<i>Suspendarea contractului individual de muncă</i>	23
<i>Încetarea contractului individual de muncă</i>	25
<i>Încetarea de drept a contractului individual de muncă</i>	25
<i>Concedierea</i>	27
<i>Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului</i>	28
<i>Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului</i>	30
<i>Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective</i>	30
<i>Dreptul la preaviz</i>	33
<i>Controlul și sancționarea concedierilor nelegale</i>	34
<i>Demisia</i>	35
<i>Contractul individual de muncă pe durată determinată</i>	35
<i>Munca prin agent de muncă temporară</i>	37
<i>Contractul individual de muncă cu timp parțial</i>	40
<i>Munca la domiciliu</i>	42
Timpul de muncă și timpul de odihnă	43
<i>Timpul de muncă</i>	43
<i>Durata timpului de muncă</i>	43
<i>Munca suplimentară</i>	44
<i>Munca de noapte</i>	45
<i>Norma de muncă</i>	46
<i>Repausuri periodice</i>	47
<i>Pauza de masă și repausul zilnic</i>	47
<i>Repausul săptămânal</i>	47
<i>Sărbătorile legale</i>	48
<i>Concediile</i>	49
<i>Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților</i>	49
<i>Concediile pentru formare profesională</i>	52

Salarizarea	53
<i>Dispoziții generale</i>	53
<i>Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată</i>	54
<i>Plata salariului</i>	54
<i>Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale</i>	55
<i>Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia</i>	56
Sănătatea și securitatea în muncă	57
<i>Reguli generale</i>	57
<i>Comitetul de securitate și sănătate în muncă</i>	59
<i>Protecția salariaților prin servicii medicale</i>	59
Formarea profesională	61
<i>Dispoziții generale</i>	61
<i>Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator</i>	63
<i>Contractul de ucenicie la locul de muncă</i>	64
Dialogul social	65
<i>Dispoziții generale</i>	65
<i>Sindicatele</i>	65
<i>Reprezentanții salariaților</i>	66
<i>Patronatul</i>	67
Contractele colective de muncă	68
Conflictele de muncă	69
<i>Dispoziții generale</i>	69
<i>Greva</i>	69
Inspecția Muncii	70
Răspunderea juridică	71
<i>Regulamentul intern</i>	71
<i>Răspunderea disciplinară</i>	72
<i>Răspunderea patrimonială</i>	74
<i>Răspunderea contravențională</i>	76
<i>Răspunderea penală</i>	77
Jurisdicția muncii	79
<i>Dispoziții generale</i>	79
<i>Competența materială și teritorială</i>	80
<i>Reguli speciale de procedură</i>	80
Dispoziții tranzitorii și finale	82

Decizia ICCJ nr. 40/2007 privind examinarea recursului în interesul legii, declarat de procurorul general al Parchetului de

pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, cu privire la aplicarea dispozițiilor art. 269 alin. (1) din Codul muncii în legătură cu daunele morale pretinse de salariați în cadrul litigiilor de muncă referitoare la atragerea răspunderii86

Decizia ICCJ nr. 16/2012 privind judecarea recursului în interesul legii ce formează obiectul Dosarului nr. 15/201290

Decizia ICCJ nr. 8/2014 privind judecarea recursului în interesul legii ce formează obiectul Dosarului nr. 7/2014103

Decizia ICCJ nr. 22/2015 privind judecarea recursului în interesul legii ce formează obiectul Dosarului nr. 18/2015118

Decizia CC nr. 814/2015 referitoare la admiterea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii128

Hotărârea Guvernului nr. 1/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată144

Codul Muncii¹

- Republicat în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, dându-se textelor o nouă numerotare. Legea nr. 53/2003 - Codul muncii a fost publicată în Monitorul

1 - Nota prezentată mai sus este redată integral, așa cum a fost redactată la republicarea din 18 mai 2011.

Am prezentat aici Codul muncii, republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, așa cum a fost modificat și completat prin Legea nr. 76/2012, Legea nr. 147/2012, Legea nr. 2/2013, Legea nr. 187/2012, Legea nr. 255/2013, Legea nr. 77/2014, Legea nr. 12/2015, Legea nr. 97/2015, Decizia C.C. nr. 279/2015, Decizia C.C. nr. 814/2015, Legea nr. 57/2016, Decizia C.C. nr. 261/2016, prin Legea nr. 176/2016 și prin Legea nr. 220/2016.

Am prezentat în notele de subsol și deciziile ÎCCJ prin care au fost lămurite diferite aspecte legate de interpretarea unor prevederi ale textului Codului muncii. Aceste decizii sunt: Decizia ICCJ nr. 40/2007, Decizia ICCJ nr. 16/2012, Decizia ICCJ nr. 1/2013, Decizia ICCJ nr. 11/2013, Decizia ICCJ nr. 3/2014, Decizia ÎCCJ nr. 8/2014, Decizia ÎCCJ nr. 2/2016, Decizia ÎCCJ nr. 7/2016, Decizia ÎCCJ nr. 13/2016, Decizia ÎCCJ nr. 18/2016 și Decizia ÎCCJ nr. 20/2016.

A se vedea și Decizia ICCJ nr. 40/2007, Decizia ICCJ nr. 16/2012, Decizia ICCJ nr. 8/2014, Decizia ÎCCJ nr. 22/2015 prezentate integral în acest volum.

Official al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, și a mai fost modificată și completată prin:

- *Legea nr. 480/2003 pentru modificarea lit. e) a art. 50 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 814 din 18 noiembrie 2003;*

- *Legea nr. 541/2003 pentru modificarea unor dispoziții ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 913 din 19 decembrie 2003;*

- *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 371/2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.147 din 19 decembrie 2005;*

- *Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 672 din 27 iulie 2005, cu modificările ulterioare;*

- *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 18 septembrie 2006, aprobată cu completări prin Legea nr. 94/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 19 aprilie 2007;*

- *Legea nr. 237/2007 privind modificarea alin. (1) al art. 269 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 497 din 25 iulie 2007;*

- *Legea nr. 202/2008 pentru modificarea alin. (1) al art. 134 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 728 din 28 octombrie 2008;*

- *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2008 pentru modificarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 765 din 13 noiembrie 2008, aprobată prin Legea nr. 167/2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 321 din 14 mai 2009;*

- *Legea nr. 331/2009 privind modificarea lit. e) a alin. (1) al art. 276 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 779 din 13 noiembrie 2009;*

- *Legea nr. 49/2010 privind unele măsuri în domeniul muncii și asigurărilor sociale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 195 din 29 martie 2010.*

TITLUL I

Dispoziții generale

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare

Art. 1. - (1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

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

Art. 2. - Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

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

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

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

f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;

g) organizațiilor sindicale și patronale.

CAPITOLUL II

Principii fundamentale

Art. 3. - (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngădit.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei,

meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.

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

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

Art. 4. - (1) Munca forțată este interzisă.

(2) Termenul **muncă forțată** desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.

(3) Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:

- a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu²;
- b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;
- c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;

d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

Art. 5. - (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

Art. 6. - (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără

² - A se vedea Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.155 din 20 decembrie 2005, cu modificările ulterioare.

nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

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

Art. 7. - Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

Art. 8. - (1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.

(2) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

Art. 9. - Cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.