

## CODUL MUNCII

observațiile și propunerile pot fi trimise la:  
[info@confisc.ro](mailto:info@confisc.ro) sau [contact@confisc.ro](mailto:contact@confisc.ro)

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României**  
**ROMÂNIA [Legislație]**

**Codul muncii : 2018-2019.** - București : Con Fisc, 2018

ISBN 978-606-8792-21-7

CODUL MUNCII	
1. Codul muncii	1
2. Telemunca	1
3. Registrul general de evidență al salariaților	2018 / 2019
4. Activități cu caracter ocazional desfășurate de zilele	1
5. Locația la locul de muncă	1
6. Garantarea a trei salarii medii brute/salarial, în cazul angajatorilor intrați în insolvență	25
7. Angajarea / detașarea pe teritoriul României a resortisanților din țări terțe (state non-UE)	243
8. Detașarea salariaților în cadrul prestației de servicii	247
9. Regulamentul (CE) nr. 883/2004 - 987/2009 privind coordonarea sistemelor de securitate socială	340
10. Intrare : domeniul de aplicare / stabilirea (aplicabile)	356
11. Documente portabile	357
12. Documentul portabil A1	358
13. Formularul A1 și cerințele Codului fiscal	359
14. Reg. 883/2004 - Jurisprudența C.J.U.E.	360
15. Îmbunătățirea exercitării pe teritoriul României a drepturilor conferite în contextul liberei circulații a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene (Legea 106/2017)	369

Comenzi :

telefon : 0726 22.89.11

fax : 021 332.53.09

www.editura.confisc.ro

www.codulfiscal.ro

observațiile și propunerile pot fi trimise la:  
info@codulfiscal.ro sau contact@editura.confisc.ro

Coperta: Alexandra Bardan

CODUL MUNCII 2018/2019

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României  
ROMÂNIA [Legislație]  
Codul muncii : 2018-2019. - București : Confisc, 2018  
ISBN 978-606-8792-21-7

ISBN 978-606-8792-21-7

## SUMAR

	pagina	
■ Codul muncii	1	118
■ Telemunca	119	124
■ Registrul general de evidență a salariaților	125	140
■ Activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri	141	168
■ Ucenicia la locul de muncă	169	214
■ Garantarea a trei salarii medii brute/salarizat, în cazul angajatorilor intrați în insolvență	215	244
■ Angajarea / detașarea pe teritoriul României a resortisanților din țări terțe (state non-UE)	245	286
■ Detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (Legea 16/2017 + HG 337/2017)	287	339
■ Regulamentul (CE) nr. 883/2004 + 987/2009 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (extrase : domeniul de aplicare / stabilirea legislației aplicabile)	340	354
■ Documente portabile	355	356
■ Documentul portabil A1	357	358
■ Formularul A1 și cerințele Codului fiscal	359	360
■ Reg. 883/2004 - Jurisprudența C.J.U.E.	361	368
■ Îmbunătățirea exercitării pe teritoriul României a drepturilor conferite în contextul liberei circulații a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene (Legea 106/2017)	369	374



titlu	pagina
<b>I Dispoziții generale</b>	<b>1 - 3</b>
Cap. I Domeniul de aplicare	1
Cap. II Principii fundamentale	2-3
<b>II Contractul individual de muncă</b>	<b>4 - 40</b>
Cap. I Încheierea contractului individual de muncă	4 - 15
Cap. II Executarea contractului individual de muncă	15 - 18
Cap. III Modificarea contractului individual de muncă	18 - 20
Cap. IV Suspendarea contractului individual de muncă	20 - 26
Cap. V Încetarea contractului individual de muncă	26 - 29
SECȚIUNEA 1 Încetarea de drept a contractului individual de muncă	26 - 29
SECȚIUNEA 2 Concedierea	30
SECȚIUNEA 3 Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului	31 - 33
SECȚIUNEA 4 Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului	33
SECȚIUNEA 5 Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective	33 - 37
SECȚIUNEA 6 Dreptul la preaviz	37 - 38
SECȚIUNEA 7 Controlul și sancționarea concedierilor nelegale	39
SECȚIUNEA 8 Demisia	39 - 40
Cap. VI Contractul individual de muncă pe durată determinată	40 - 42
Cap. VII Munca prin agent de muncă temporară	42 - 47
Cap. VIII Contractul individual de muncă cu timp parțial	47 - 49
Cap. IX Munca la domiciliu	49

<b>III Timpul de muncă și timpul de odihnă</b>	<b>50 - 70</b>
Cap. I Timpul de muncă	50 - 59
SECȚIUNEA 1 Durata timpului de muncă	50 - 56
SECȚIUNEA 2 Munca suplimentară	57
SECȚIUNEA 3 Munca de noapte	58 - 59
SECȚIUNEA 4 Norma de muncă	59
Cap. II Repausuri periodice	60 - 63
SECȚIUNEA 1 Pauza de masă și repausul zilnic	60
SECȚIUNEA 2 Repausul săptămânal	61
SECȚIUNEA 3 Sărbătorile legale	62 - 63
Cap. III Concediile	64 - 70
SECȚIUNEA 1 Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților	64 - 69
SECȚIUNEA 2 Concediile pentru formare profesională	69 - 70
<b>IV Salarizarea</b>	<b>71 - 75</b>
Cap. I Dispoziții generale	71 - 72
Cap. II Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată	72
Cap. III Plata salariului	73 - 75
Cap. IV Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale	75
Cap. V Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia	75
<b>V Sănătatea și securitatea în muncă</b>	<b>76 - 81</b>
Cap. I Reguli generale	76 - 78
Cap. II Comitetul de securitate și sănătate în muncă	79
Cap. III Protecția salariaților prin servicii medicale	80 - 81
<b>VI Formarea profesională</b>	<b>82 - 87</b>
Cap. I Dispoziții generale	82 - 84
Cap. II Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator	85 - 86
Cap. III Contractul de ucenicie la locul de muncă	87



<b>VII Dialogul social</b>		<b>88 - 91</b>
Cap. I	Dispoziții generale	88
Cap. II	Sindicatelor	88 - 89
Cap. III	Reprezentanții salariaților	90 - 91
Cap. IV	Patronatul	91
<b>VIII Contractele colective de muncă</b>		<b>91 - 92</b>
<b>IX Conflictele de muncă</b>		<b>93</b>
Cap. I	Dispoziții generale	93
Cap. II	Greva	93
<b>X Inspecția Muncii</b>		<b>94</b>
<b>XI Răspunderea juridică</b>		<b>95 - 110</b>
Cap. I	Regulamentul intern	95 - 96
Cap. II	Răspunderea disciplinară	96 - 100
Cap. III	Răspunderea patrimonială	101 - 102
Cap. IV	Răspunderea contravențională	103 - 107
Cap. V	Răspunderea penală	108 - 110
<b>XII Jurisdicția muncii</b>		<b>111 - 113</b>
Cap. I	Dispoziții generale	111 - 112
Cap. II	Competența materială și teritorială	112
Cap. III	Reguli speciale de procedură	113
<b>XIII Dispoziții tranzitorii și finale</b>		<b>114 - 117</b>

Titlu I - Dispoziții generale  
 O.U.G. nr. 56/2018 privind modificarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative - M. Oficial nr. 363 din 14 noiembrie 2018

Titlu I  
 Legea nr. 123/2018 pentru modificarea și completarea unor acte normative privind personalul navigant - M. Oficial nr. 347 din 14 iunie 2018

Legea nr. 33/2003 - Codul muncii - M. Oficial nr. 326 din 19 martie 2003  
 erascide de la un...

Art. 1. - (1) Prezenta lege are ca scop actualizarea conținutului Codului muncii în ceea ce privește aplicarea legii în domeniul muncii.

**CODUL MUNCII**

Art. 28. - (1) Contractul de muncă este un acord prin care persoana fizică se obligă să realizeze un anumit serviciu în interesul altor persoane fizice sau juridice.

b) cetățenilor români care lucrează în străinătate în baza unui contract de muncă încheiat în străinătate sau în baza unui contract de muncă încheiat în România, cu excepția cazului în care legea prevede altfel.

de la data încheierii contractului de muncă și până la data încetării acestuia.

Modificările survenite în cursul anului 2018/2019 sunt prezentate în tabelul următor:  
 Titlu I - Dispoziții tranzitorii și finale



O.U.G. nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative • M. Oficial nr. 963 din 14 noiembrie 2018

Legea nr. 127/2018 pentru modificarea și completarea unor acte normative privind personalul navigant • M. Oficial nr. 491 din 14 iunie 2018

Legea nr. 53/2003 - Codul muncii • M. Oficial nr. 226 din 13 martie 2018

O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor

**Legea nr. 203/2018 privind  
măsuri de eficientizare a achitării amenzilor contravenționale** • M. Oficial nr. 647 din 25  
iulie 2018

Modificarea O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

Art. 28. - (1) Contravenientul poate achita, în termen de cel mult 15 zile de la data înmânării sau comunicării procesului-verbal, jumătate din minimum amenzii prevăzute de actul normativ, agentul constator făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal.

Art. 25. - (1) La data intrării în vigoare a prezentei legi, dispozițiile din actele normative în vigoare care stabilesc achitarea a jumătate din minimum amenzii contravenționale, într-un termen mai mic decât cel prevăzut la art. 28 alin. (1) din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare, **se abrogă**.

#### Convenție grafică

Modificările survenite în cursul anului 2018/2019 sunt prezentate grafic astfel: textul vechi tăiat cu o linie la mijloc, textul nou în raster gri

O.U.G. nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (Monitorul Oficial nr. 644 din 07 august 2017)

## 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 îngrădit.**

(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 obligatoriu;

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 criteriile 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 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.**



## TITLUL II

## Contractul individual de muncă

## CAPITOLUL I

## Încheierea contractului individual de muncă

**Art. 10.** - Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

**Art. 11.** - Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

**Art. 12.** - (1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

**Art. 13.** - (1) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

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

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

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

**Art. 14.** - (1) În sensul prezentului cod, prin **angajator** se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă.

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

(3) Persoana fizică dobândește capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.

**Art. 15.** - Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

**Art. 15<sup>1</sup>.** - În sensul prezentei legi, **munca nedeclarată** reprezintă:

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

b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

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

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



**Art. 16. - (1)** Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, anterior începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.<sup>\*)</sup>

**(2)** Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

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

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

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

**(6)** Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în

<sup>\*)</sup> (Decizia Î.C.C.J. nr. 37/2016)

**Dispozitiv:** În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 57 alin. (5) și (6) din Codul muncii, combinat cu art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 din Codul de procedură civilă și art.

#### Descriere speță:

8. Prin Sentința civilă nr. 1.707/2015 din 10 iulie 2015, Tribunalul Iași - Secția I civilă a admis acțiunea reclamantei, a constatat că raporturile de muncă derulate între părțile din prezenta cauză în perioada 15 august 2013 - 30 septembrie 2013 s-au desfășurat în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă (8 ore/zi), cu un salariu lunar brut de 800 lei și a obligat-o pe pârâtă să plătească reclamantei drepturile salariale convenite pentru perioada 15 august 2013 - 30 septembrie 2013, să vireze la bugetele specializate ale statului contribuțiile obligatorii aferente contractului individual de muncă al reclamantei pentru perioada 15 august 2013 - 30 septembrie 2013 și să plătească reclamantei o despăgubire egală cu indemnizația integrală de creștere a copilului în vârstă de până la 2 ani, stabilită cu luarea în considerare și a drepturilor salariale acordate prin hotărâre, precum și daune morale în cuantum de 3.500 euro, ce vor fi plătite la cursul BNR la data plății efective.

9. În motivare s-a reținut că natura juridică a raporturilor dintre părțile prezentului dosar, rezultată din manifestarea exterioară a situației de fapt supuse analizei, este calificată ca fiind specifică raporturilor de muncă, cu toate consecințele juridice ce decurg din această situație, respectiv reținerea perioadei ca vechime în muncă și stagiul de cotizare prin obligarea pârâtei la plata contribuțiilor corespunzătoare la bugetele specializate ale statului.

Totodată, s-au constatat îndeplinite condițiile angajării răspunderii patrimoniale, respectiv fapta ilicită a angajatorului săvârșită în legătură cu munca salariatului, prejudiciul material cauzat patrimoniului salariatului, raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu și vinovăția angajatorului și au fost identificate anumite criterii raportate la situația de fapt reținută din probatoriul administrat, în raport de care s-a dispus obligarea pârâtei la plata unor daune morale.

muncă.

**(7)** Fac excepție de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156.

**Art. 17. - (1)** Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

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

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

**a)** identitatea părților;

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

**c)** sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

**d)** funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

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

**f)** riscurile specifice postului;

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

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

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

**j)** condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

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

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

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

**n)** durata perioadei de probă.



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

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

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

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

**Art. 18. - (1)** În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (3), precum și informații referitoare la:

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

(2) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

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

**Art. 19. -** În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 17 și 18, persoana selectată în vederea

angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

**Art. 20. - (1)** În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

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

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

**Art. 21. - (1)** La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

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

(4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de



angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

Respect pentru oameni și cărți

**Art. 22. - (1)** Clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

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

**Art. 23. - (1)** Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține.

**(2)** La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial de muncă instanța competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurență.

**Art. 24. -** În cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

**Art. 25. - (1)** Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

**(2)** Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

**Art. 26. - (1)** Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

**(2)** Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage

obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

**Art. 27. - (1)** O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

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

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

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

**(5)** La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.

**Art. 28. -** Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

**a)** la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații;

**b)** în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;

**c)** la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;

**d)** în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;

**e)** periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;

**f)** periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;

**g)** periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.