



Codul muncii

Cu modificările aduse prin Legea nr. 93/2019

Legea dialogului social

Registrul general de evidență a salariaților

- ♦ Legislație conexă ♦ Decizii ale Curții Constituționale
- ♦ Recursuri în interesul legii ♦ Hotărâri prealabile
- ♦ Index

Editia a 12-a actualizata la 17 iunie 2019

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
Codul muncii : Legea dialogului social, Registrul general de evidență a salariaților : legislație conexă, decizii ale Curții Constituționale, recursuri în interesul legii, hotărâri prealabile. - Ed. a 12-a. - București : Rosetti International, 2019

Index
ISBN 978-606-025-012-8

34



Copyright © 2019 Editura ROSETTI International

CODUL MUNCII. LEGEA DIALOGULUI SOCIAL

Toate drepturile asupra prezentei ediții sunt rezervate
Editurii ROSETTI International. Drepturile de distribuție aparțin în exclusivitate
Editurii ROSETTI International.

Redactor: Marian Florescu
Tehnoredactor: Carmen Dumitrescu

Editura ROSETTI INTERNATIONAL
Bucureşti, Str. Ion Brezoianu nr. 9, ap. 6, sector 5
cod poştal: 050022
tel.: +04 021 314 77 81; 0726 178 175; 0724 305 413
e-mail: distributie@editurarosett.ro
www.editurarosett.ro

Capitolul I. Concediile	144-148
Clausă 1. Concediile de odihnă anual și alte concedii de odihnă	144-148
Clausă 2-a. Concediile speciale, formarea profesionalei și dezvoltarea personalului	154-158
Capitolul II. SALARIZAREA	159-174
Clausă 1. Depozitul prestațiilor sociale	159-163
Clausă 2. Salarii și bani mărci bani pe posturi profesionale	164-168
Clausă 3. Piese reținute	169-173
SUMAR	
CODUL MUNCII	6
Index.....	112
Legea dialogului social nr. 62/2011	117
H.G. nr. 1.260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011	168
H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	184
PROCEDURA ȘI ACTELE pe care angajatorii sunt obligați să le rezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum și procedura privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic.....	192
H.G. nr. 33/2018 privind stabilirea contraventțiilor care intră sub incidentă Legii prevenirii nr. 270/2017, precum și a modelului planului de remediere (extras)	197

CUPRINS CODUL MUNCII

	Art.
TITLUL I. DISPOZIȚII GENERALE.....	1-9
Capitolul I. Domeniul de aplicare.....	1-2
Capitolul II. Principii fundamentale	3-9
TITLUL II. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ	10-110
Capitolul I. Încheierea contractului individual de muncă	10-36
Capitolul II. Executarea contractului individual de muncă	37-40
Capitolul III. Modificarea contractului individual de muncă.....	41-48
Capitolul IV. Suspendarea contractului individual de muncă.....	49-54
Capitolul V. Încetarea contractului individual de muncă	55-81
Sectiunea 1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă.....	56-57
Sectiunea a 2-a. Concedierea	58-60
Sectiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului	61-64
Sectiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului	65-67
Sectiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariatilor și procedura concedierilor colective	68-74
Sectiunea a 6-a. Dreptul la preaviz.....	75-77
Sectiunea a 7-a. Controlul și sanctiionarea concedierilor nelegale.....	78-80
Sectiunea a 8-a. Demisia.....	81
Capitolul VI. Contractul individual de muncă pe durată determinată	82-87
Capitolul VII. Munca prin agent de muncă temporară	88-102
Capitolul VIII. Contractul individual de muncă cu timp partaj	103-107
Capitolul IX. Munca la domiciliu	108-110
TITLUL III. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ.....	111-158
Capitolul I. Timpul de muncă	111-132
Sectiunea 1. Durata timpului de muncă.....	111-119
Sectiunea a 2-a. Munca suplimentară	120-124
Sectiunea a 3-a. Munca de noapte	125-128
Sectiunea a 4-a. Norma de muncă	129-132
Capitolul II. Repausuri periodice	133-143
Sectiunea 1. Pauza de masă și repausul zilnic.....	134-136
Sectiunea a 2-a. Repausul săptămânal.....	137-138

Secțiunea a 3-a. Sărbătorile legale.....	139-143
Capitolul III. Concediile.....	144-158
Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariatilor	144-153
Secțiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională.....	154-158
TITLUL IV. SALARIZAREA	159-174
Capitolul I. Dispoziții generale	159-163
Capitolul II. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată	164-165
Capitolul III. Plata salariului	166-171
Capitolul IV. Fondul de garantare pentru plata creațelor salariale.....	172
Capitolul V. Protecția drepturilor salariatilor în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia.....	173-174
TITLUL V. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ	175-191
Capitolul I. Reguli generale	175-182
Capitolul II. Comitetul de securitate și sănătate în muncă	183-185
Capitolul III. Protecția salariatilor prin servicii medicale	186-191
TITLUL VI. FORMAREA PROFESSIONALĂ.....	192-210
Capitolul I. Dispoziții generale	192-200
Capitolul II. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator	201-207
Capitolul III. Contractul de ucenicie la locul de muncă	208-210
TITLUL VII. DIALOGUL SOCIAL.....	211-228
Capitolul I. Dispoziții generale	211-213
Capitolul II. Sindicatele	214-220
Capitolul III. Reprezentanții salariatilor	221-226
Capitolul IV. Patronatul	227-228
TITLUL VIII. CONTRACTE COLECTIVE DE MUNCĂ.....	229-230
TITLUL IX. CONFLICTELE DE MUNCĂ	231-236
Capitolul I. Dispoziții generale	231-232
Capitolul II. Greva	233-236
TITLUL X. INSPECȚIA MUNCII	237-240
TITLUL XI. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ	241-265
Capitolul I. Regulamentul intern	241-246
Capitolul II. Răspunderea disciplinară	247-252
Capitolul III. Răspunderea patrimonială	253-259
Capitolul IV. Răspunderea contravențională	260
Capitolul V. Răspunderea penală	261-265
TITLUL XII. JURISDIȚIA MUNCII.....	266-275
Capitolul I. Dispoziții generale	266-268
Capitolul II. Competența materială și teritorială	269
Capitolul III. Reguli speciale de procedură	270-275
TITLUL XIII. DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE	276-281

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.

Legislație conexă: Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului; ♦ Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic; ♦ Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici; ♦ Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției.

Recurs în interesul legii. 1. Prin decizia nr. 16/2016, M. Of. nr. 110 din 9 februarie 2017, ÎCCJ – Completul competent să judece recursul în interesul legii a admis recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 1, art. 231 și art. 278 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 55 din Legea nr. 393/2004 privind Statutul alesilor locali, cu modificările și completările ulterioare, art. 2 alin. (1) lit. f) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, și art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

Prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar/viceprimar și unitatea administrativ-teritorială, dacă legi speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după închiderea mandatelor.

2. A se vedea decizia nr. 25/2018 redată în extras la art. 149.

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 ucenie la locul de muncă;

- f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;
- g) organizațiilor sindicale și patronale.

Legislație conexă: Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; H.G. nr. 337/2017 pentru aprobarea Normelor metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României; ♦ Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr. 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii; ♦ Ordinul nr. 3.706/2016 pentru aprobarea Procedurii de înregistrare a acordurilor încheiate de angajații nerezidenți care nu au sediu social, sediu permanent sau reprezentanță în România și care datorizează contribuții sociale obligatorii pentru salariații lor, potrivit prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și ale acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, precum și a altor aspecte procedurale; ♦ O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, art. 44 – *Viza de lungă sedere pentru angajare în muncă*, art. 44¹ – *Viza de lungă sedere pentru detașare*, art. 56 – *Prelungirea dreptului de sedere temporară în scop de muncă*, art. 56¹ – *Prelungirea dreptului de sedere temporară în scop de detașare*, art. 56² – *Prelungirea dreptului de sedere temporară în scop de detașare în calitate de lucrător ICT*, art. 56³ – *Dreptul de sedere temporară în scop de detașare în calitate de lucrător ICT în cadrul unei mobilități*, art. 57 – *Prelungirea dreptului de sedere pentru străinii al căror acces pe piața muncii din România este reglementat prin acorduri bilaterale încheiate de România cu alte state*; ♦ O.G. nr. 25/2014 privind închiderea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România.

CAPITOLUL II
Principii fundamentale

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

(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.

Notă: A se vedea: Constituția României – art. 41 alin. (1); CDFUE – art. 15.

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, invaziile 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 acestor date.

Legislație conexă: Constituția României – art. 42; ♦ CDFUE – art. 5 alin. (2);

♦ CEDO – art. 4; ♦ Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat; ♦ Convenția O.I.M. nr. 105/1957 privind abolirea muncii forțate, ratificată de România prin Legea nr. 140/1998.

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, vîrstă, 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.

Legislație conexă: Constituția României – art. 16 și art. 41 alin. (4); ♦ CDFUE – art. 23; ♦ O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare; ♦ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați; ♦ O.U.G. nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială.

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.

Legislație conexă: Constituția României – art. 41; ♦ Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă – art. 1-4; ♦ H.G. nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau de sănătate la locul de muncă; ♦ H.G. nr.

1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă; ♦ H.G. nr. 1091/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă; ♦ H.G. nr. 1146/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă; ♦ Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă; ♦ Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date.

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

Legislație conexă: Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici;

♦ Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției; ♦ Legea nr. 1/2011 a educației naționale, Titlul IV privind statutul personalului didactic; ♦ Convenția O.I.M. nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, ratificată de România prin Decretul nr. 213/1957; ♦ Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996.

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.

Legislație conexă: H.G. nr. 187/2007 privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene;

♦ H.G. nr. 188/2007 privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății cooperative europene.

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.

Legislație conexă: Legea nr. 248/2005 privind regimul liberei circulații a cetățenilor români în străinătate; ♦ Legea nr. 157/2005 [...] privind aderarea Republicii Bulgaria și a României la Uniunea Europeană, semnată de România la Luxemburg la 25 aprilie 2005; ♦ Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate; ♦ H.G. nr. 384/2001 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate; ♦ Convenția O.I.M. nr. 117/1962 privind obiectivele și normele de bază ale politiciei sociale, ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973; ♦ Directiva 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulație și sedere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrilor familiilor acestora [...].

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*.

Legislație conexă: H.G. nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu aplicare din 1 ianuarie 2016; ♦ Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Titlul VII – Negocierile colective de muncă.

Notă: A se vedea și art. 1 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social în sensul că prin *angajat* se înțelege persoana fizică, parte a unui *contract individual de muncă ori raport de serviciu*, care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile.

Hotărâre prealabilă. ÎCCJ - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă. Prin decizia nr. 19/2019, Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Bacău – Secția I civilă, în dosarul nr. 16121/110/2016, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) și art. 254 alin. (3) și (4) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adițional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și este sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate.

Obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă. Pronunțată în ședința publică din data de 20 mai 2019.

După redactarea considerentelor și semnarea deciziilor, acestea se vor publica în Monitorul Oficial al României, Partea I. (*Înalta Curte de Casație și Justiție, Biroul de Informare și Relații Publice, Comunicat din 20 mai 2019, sursa: scj.ro*)

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.

Legislație conexă: Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Titlul VII – Negocierile 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 vîrstei de 16 ani.

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

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

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

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

Legislație conexă: art.42 alin. (1) din NCC în sensul că *minorul poate să încheie acte juridice privind munca, îndeletnicirile artistice sau sportive ori referitoare la profesia sa, cu încuviințarea părinților sau a tutorelor, precum și cu respectarea dispozițiilor legii speciale, dacă este cazul;* ♦ H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă; ♦ Legea nr.272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului; ♦ H.G. nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling.

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 capacitatii depline de exercițiu.

Legislație conexă: art. 1 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social în sensul că prin *angajator* se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu. ♦ O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale; ♦ O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România; ♦ Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă; ♦ H.G. nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară; ♦ H.G. nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling.

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.

^[1]Art. 15¹. În sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă:
a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;^[2]

b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual 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, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.^[3]

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistreză în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.^[4]

(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 vechime în muncă.

(6) Absențele nemotivate și conchediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

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

Legislație conexă: A se vedea art. 5 alin. (6) din Legea nr. 176/2018 privind internshipul în sensul că: (6) *Prin derogare de la prevederile art. 16 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, perioada în care internul a desfășurat activitatea în baza contractului de internship se consideră vechime în muncă, și, după caz, vechime în specialitate, în funcție de tipul activității.*

^[1] Art. 15¹ a fost introdus prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 53/2017.

^[2] Lit. a) și b) ale art. 15¹ sunt reproduce astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 88/2018.

^[3] Alin. (1) și (2) ale art. 16 sunt reproduce astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 88/2018.

^[4] Alin. (3)-(7) ale art. 16 sunt reproduce astfel cum au fost modificate prin art. I pct. 2 din O.U.G. nr. 53/2017.

Hotărâre prealabilă. ÎCCJ – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept. Prin decizia nr. 37/2016, M. Of. nr. 114 din 10 februarie 2017, Înalta Curte de Casatie și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași - Secția litigii de muncă și asigurări sociale privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, stabilește că:

In interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 57 alin. (5) și (6) din Codul Muncii coroborate cu art. 211 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 Cod procedură civilă și art. 6 din Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului, în ipoteza neîndeplinirii de către părți a obligației de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, persoana fizică care a prestat muncă pentru și sub autoritatea celeilalte părți are deschisă calea acțiunii în constatarea raportului de muncă și a efectelor acestuia și în situația în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanței.

^[1]Art. 16¹. (1) În sensul art. 16 alin. (4), locul de muncă reprezintă locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetru asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la succursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia.

(2) Copia contractului individual de muncă se păstrează la locul de muncă definit conform alin. (1) pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.

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 înscrive 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 ocupărilor 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) date de la care contractul urmează să își producă efectele;

^[1] Art. 16¹ a fost introdus prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 88/2018.