Libris.RO
Respect pentru oameni și cărți

Codul muncii

Legea dialogului social

♦ Legislaţie conexă ♦ Decizii ale Curţii Constituţionale
♦ Recursuri în interesul legii ♦ Hotărâri prealabile ♦ Index

Ediţia a 12-a actualizată la 20 ianuarie 2020 şi
îngrijită de avocat Costel Gîlcă

ROSETTI
Editura Rosetti International
Bucureşti, 2020

Libris.RO

Descrierea CIP a Bibliotecii Naţionale a României
ROMÂNIA [Legislaţie]
Codul muncii : Legea dialogului social : legislaţie conexă, decizii ale Curţii Constituţionale, recursuri în interesul legii, hotărâri prealabile, index. - Ed. a 12-a / îngrij. de avocat Costel Gîlcă. - Bucureşti : Rosetti International, 2020
Index
ISBN 978-606-025-030-2

I. Gîlcă, Costel (ed.)

34

CNI CORESI
Tipărit la C.N.I. „CORESI" S.A.

Copyright © 2020 Editura ROSETTI International

CODUL MUNCII. LEGEA DIALOGULUI SOCIAL

Toate drepturile asupra prezentei ediţii sunt rezervate Editurii ROSETTI International. Drepturile de distribuţie aparţin 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@edituraresetti.ro
www.edituraresetti.ro

SUMAR

Legea nr. 53/2003 – Codul muncii 6

Index 129

Legea dialogului social nr. 62/2011 135

H.G. nr. 1.260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011 199

Libris.ro
Respect pentru oameni și cărți

CODUL MUNCII

Art.
TITLUL I. DISPOZIŢII 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
Secţiunea 1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă 56-57
Secţiunea a 2-a. Concedierea 58-60
Secţiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului 61-64
Secţiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului 65-67
Secţiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaţilor şi procedura concedierilor colective 68-74
Secţiunea a 6-a. Dreptul la preaviz 75-77
Secţiunea a 7-a. Controlul şi sancţionarea concedierilor nelegale 78-80
Secţiunea 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 parţial 103-107
Capitolul IX. Munca la domiciliu 108-110
TITLUL III. TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ 111-158
Capitolul I. Timpul de muncă 111-132
Secţiunea 1. Durata timpului de muncă 111-119
Secţiunea a 2-a. Munca suplimentară 120-124
Secţiunea a 3-a. Munca de noapte 125-128
Secţiunea a 4-a. Norma de muncă 129-132
Capitolul II. Repausuri periodice 133-143
Secţiunea 1. Pauza de masă şi repausul zilnic 134-136
Secţiunea a 2-a. Repausul săptămânal 137-138
Secţiunea a 3-a. Sărbătorile legale 139-143
Capitolul III. Concediile 144-158

Secţiunea 1. Concediul de odihnă anual şi alte concedii ale salariaţilor 144-153
Secţiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională 154-158
TITLUL IV. SALARIZAREA 159-174
Capitolul I. Dispoziţii generale 159-163
Capitolul II. Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată 164-165
Capitolul III. Plata salariului 166-171
Capitolul IV. Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale 172
Capitolul V. Protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia 173-174
TITLUL V. SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ 175-191
Capitolul I. Reguli generale 175-182
Capitolul II. Comitetul de securitate şi sănătate în muncă 183-185
Capitolul III. Protecţia salariaţilor prin servicii medicale 186-191
TITLUL VI. FORMAREA PROFESIONALĂ 192-210
Capitolul I. Dispoziţii 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. Dispoziţii generale 211-213
Capitolul II. Sindicatele 214-220
Capitolul III. Reprezentanţii salariaţilor 221-226
Capitolul IV. Patronatul 227-228
TITLUL VIII. CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ 229-230
TITLUL IX. CONFLICTELE DE MUNCĂ 231-236
Capitolul I. Dispoziţii generale 231-232
Capitolul II. Greva 233-236
TITLUL X. INSPECŢIA 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 contravenţională 260
Capitolul V. Răspunderea penală 261-265
TITLUL XII. JURISDICŢIA MUNCII 266-275
Capitolul I. Dispoziţii generale 266-268
Capitolul II. Competenţa materială şi teritorială 269
Capitolul III. Reguli speciale de procedură 270-275
TITLUL XIII. DISPOZIŢII TRANZITORII ŞI FINALE 276-281

Libris.ro
Respect pentru oameni și cărți

TITLUL I
Dispoziţii 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 şi jurisdicţia muncii.

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

Legislaţie conexă: Legea nr. 360/2002 privind Statutul poliţistului; ♦ Legea nr. 514/2003 privind organizarea şi exercitarea profesiei de consilier juridic; ♦ O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

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 Curţii de Apel Constanţa şi, în consecinţă, stabileşte că:

În interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 1, art. 231 şi art. 278 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, art. 55 din Legea nr. 393/2004 privind Statutul aleşilor locali, cu modificările şi completările ulterioare, [preluat în art. 231 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, n. red.] art. 2 alin. (1) lit. f) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările şi completările ulterioare, şi art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, republicată, cu modificările şi completările ulterioare [preluat în art. 536 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, n. red.]:

Prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar/viceprimar şi unitatea administrativ-teritorială, dacă legi speciale nu conţin dispoziţii specifice, inclusiv după încetarea mandatelor.

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

Art. 2. Dispoziţiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) cetăţenilor români încadraţi cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) cetăţenilor români încadraţi cu contract individual de muncă şi care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepţia cazului în care legislaţia statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

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

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

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

f) angajatorilor, persoane fizice şi juridice;

g) organizaţiilor sindicale şi patronale.

Legislaţie conexă: Legea nr. 16/2017 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale; H.G. nr. 337/2017 pentru aprobarea Normelor metodologice privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale pe teritoriul României; ♦ Directiva Parlamentului European şi a Consiliului nr. 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detaşarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii; ♦ Ordinul nr. 3.706/2016 pentru aprobarea Procedurii de înregistrare a acordurilor încheiate de angajatori nerezidenţi care nu au sediu social, sediu permanent sau reprezentanţă în România şi care datorează contribuţiile sociale obligatorii pentru salariaţii lor, potrivit prevederilor legislaţiei europene aplicabile în domeniul securităţii sociale, precum şi ale acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, precum şi a altor aspecte procedurale; ♦ O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, art. 44 – *Viza de lungă şedere pentru angajare în muncă*, art. 44[1] – *Viza de lungă şedere pentru detaşare*, art. 56 - *Prelungirea dreptului de şedere temporară în scop de muncă*, art. 56[1] – *Prelungirea dreptului de şedere temporară în scop de detaşare*, art. 56[2] – *Prelungirea dreptului de şedere temporară în scop de detaşare în calitate de lucrător ICT*, art. 56[3] – *Dreptul de şedere temporară în scop de detaşare în calitate de lucrător ICT în cadrul unei mobilităţi*, art. 57 – *Prelungirea dreptului de şedere pentru străinii al căror acces pe piaţa muncii din România este reglementat prin acorduri bilaterale încheiate de România cu alte state*; ♦ O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România; ♦ O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ - art. 538 şi urm.

CAPITOLUL II
Principii fundamentale

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

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă şi a profesiei, meseriei sau activităţii pe care urmează să o presteze.

ibris.ro
Contact pentru oameni și cărți

(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 dispoziţiilor alin. (1) – (3) este nul de drept.

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

Art. 4. (1) Munca forţată este interzisă.

(2) Termenul *muncă forţată* desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub ameninţare ori pentru care persoana nu şi-a exprimat consimţământul în mod liber.

(3) Nu constituie muncă forţată munca sau activitatea impusă de autorităţile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligaţiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătoreşti de condamnare, rămasă definitivă, în condiţiile legii;

d) în caz de forţă majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundaţii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte şi, în general, în toate circumstanţele care pun în pericol viaţa sau condiţiile normale de existenţă ale ansamblului populaţiei ori ale unei părţi a acesteia.

Legislaţie conexă: Constituţia 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 şi trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat; ♦ Convenţia O.I.M. nr.105/1957 privind abolirea muncii forţate, ratificată de România prin Legea nr. 140/1998.

Art. 5. (1) În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele şi faptele de excludere, deosebire, restricţie sau preferinţă, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii.

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

Legislaţie conexă: Constituţia României – art. 16 şi art. 41 alin. (4); ♦ CDFUE – art. 23; ♦ O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare; ♦ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi; ♦ O.U.G. nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială.

Art. 6. (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecţia datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecţie 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 şi condiţiile de remunerare.

Legislaţie conexă: Constituţia României – art. 41; ♦ Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă – art.1-4; ♦ H.G. nr. 971/2006 privind cerinţele minime pentru semnalizarea de securitate şi/sau de sănătate la locul de muncă; ♦ H.G. nr. 1048/2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecţie la locul de muncă; ♦ H.G. nr. 1091/2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru locul de muncă; ♦ H.G. nr. 1146/2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă; ♦ Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi al egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă; ♦ Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date; ♦ Directiva 79/7/CEE privind aplicarea treptată a principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în domeniul securităţii sociale.

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

Legislaţie conexă: Legea dialogului social nr. 62/2011.

ibris.ro

Art. 8. (1) Relaţiile de muncă se bazează pe principiul consensualităţii şi al bunei-credinţe.

(2) Pentru buna desfăşurare a relaţiilor de muncă, participanţii la raporturile de muncă se vor informa şi se vor consulta reciproc, în condiţiile legii şi ale contractelor colective de muncă.

Legislaţie conexă: H.G. nr. 187/2007 privind procedurile de informare, consultare şi alte modalităţi de implicare a angajaţilor în activitatea societăţii europene; ♦ H.G. nr. 188/2007 privind procedurile de informare, consultare şi alte modalităţi de implicare a angajaţilor în activitatea societăţii cooperative europene.

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

Legislaţie conexă: Legea nr. 248/2005 privind regimul liberei circulaţii a cetăţenilor români în străinătate; ♦ Legea nr. 157/2005 [...] privind aderarea Republicii Bulgaria şi a României la Uniunea Europeană, semnat de România la Luxemburg la 25 aprilie 2005; ♦ Legea nr. 156/2000 privind protecţia cetăţenilor români care lucrează în străinătate; ♦ H.G. nr. 384/2001 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecţia cetăţenilor români care lucrează în străinătate; ♦ Convenţia O.I.M. nr. 117/1962 privind obiectivele şi normele de bază ale politicii sociale, ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973; ♦ Directiva 2004/38/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulaţie şi şedere pe teritoriul statelor membre pentru cetăţenii Uniunii şi membrii familiilor acestora [...].

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 şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite *salariu*.

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

Notă: A se vedea şi art.1 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social în sensul că prin **angajat** se înţelege *persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator şi beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum şi 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, M. Of. nr. 573 din 12 iulie 2019, Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Bacău – Secţia I civilă privind pronunţarea unei hotărâri prealabile şi, în consecinţă, stabileşte că:

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

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

Legislaţie 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 excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute de lege.

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

(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională.

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

(4) Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicţie 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.

Legislaţie 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 încuviinţarea părinţilor sau a tutorelui, precum şi cu respectarea dispoziţiilor legii speciale, dacă este cazul;* ♦ H.G. nr. 600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă; ♦ Legea nr.272/2004 privind protecţia şi promovarea drepturilor copilului; ♦ H.G. nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activităţi remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar şi de modeling.

Art. 14. (1) În sensul prezentului cod, prin *angajator* se înţelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţă 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 personalităţii juridice.

(3) Persoana fizică dobândeşte capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacităţii depline de exerciţiu.

Legislaţie conexă: art. 1 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social în sensul că prin ***angajator*** se înţelege *persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu.* ♦ O.U.G. nr. 44/2008 privind desfăşurarea activităţilor economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale şi întreprinderile familiale; ♦ O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României şi pentru modificarea şi 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 condiţiile de funcţionare, precum şi procedura de autorizare a agentului de muncă temporară; ♦ H.G. nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activităţi remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar şi de modeling.

Art. 15. Este interzisă, sub sancţiunea nulităţii absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.

[1]**Art. 15[1].** 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 activităţii;[2]

b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii;

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 parţial.

Art. 16. (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii de către salariat. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.[3]

(2) Anterior începerii activităţii, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidenţă a salariaţilor, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activităţii, 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 salariaţii care prestează activitate în acel loc.

---

[1] Art. 15[1] a fost introdus prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 53/2017.

[2] Lit. a) şi b) ale art. 15[1] sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 88/2018.

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

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

Libris.ro Librărie pentru oameni și cărți

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

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

(7) Fac excepție de la prevederile alin. (6) concediile 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.*

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 Casație 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:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 57 alin. (5) și (6) din Codul Muncii coroborate cu art. 211 alin. (l) 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. 16[1].** (1) În sensul art. 16 alin. (4), locul de muncă reprezintă locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, 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

[1] Art. 16[1] a fost introdus prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 88/2018.

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.[1]

[1] Alin. (5) al art. 17 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 3 din O.U.G. nr. 53/2017.