

Cuprins general

Codul muncii	1
Index	119
Legea nr. 61/2011 a	124
Index	176
1. Legea nr. 81/2011 privind reglementarea activității de telemuncă	179
2. Legea nr. 48/2011 privind informarea generală	183
3. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariale în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora	187
4. Legea nr. 16/2017 privind activitatea profesională în cadrul prestării de servicii	191
5. Legea nr. 319/2006 privind munca	216
6. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	238
7. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor	249
8. Legea nr. 336/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior	276
9. Legea nr. 106/2013 privind recunoașterea în domeniul tehnologic	286
10. Ordinul nr. 64/2003 pentru aprobarea	299
11. Hotărârea Guvernului nr. 105/2017 privind	304
12. Hotărârea Guvernului nr. 1260/2011 privind	312
13. Legea nr. 52/2011 privind exercitarea activităților economice	326
14. Ordonanța Guvernului nr. 2/2019 privind	342

Codul muncii

Legea dialogului social și 14 legi uzuale

Ediție îngrijită și adnotată de
Avocat dr. Marius Eftimie

Actualizată la data de
15 ianuarie 2020

Codul muncii

Legea dialogului social și 14 legi uzuale

Ediție îngrijită și adnotată de
Avocat dr. Marius Eftimie

Actualizată la data de
12 Ianuarie 2020

Copyright©2020 Editura Hamangiu SRL

Editură de prestigiu recunoscut în domeniul științelor sociale CNATDCU

Toate drepturile rezervate Editurii Hamangiu

Nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul scris al Editurii Hamangiu

Editura Hamangiu: Str. Mitropolit Filaret nr. 39-39A, Sector 4, București, O.P. 5, C.P. 91

Tel./Fax: 021.336.04.43; 031.805.80.21; Vânzări: 021.336.01.25; 031.425.42.24

E-mail: redactia@hamangiu.ro

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

ROMÂNIA [Legislație]

Codul muncii ; Legea dialogului social și 14 legi uzuale. - Ed. a 36-a / îngrijită și

adnot. de Marius Eftimie. - București : Editura Hamangiu, 2020

ISBN 978-606-27-1455-0

I. Eftimie, Marius (ed.)

Cuprins general

Codul muncii	1
<i>Index</i>	119
Legea nr. 62/2011 a dialogului social	124
<i>Index</i>	176
1. Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă	179
2. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților	183
3. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora	187
4. Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale	191
5. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă	216
6. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	238
7. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor	249
8. Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior	276
9. Legea nr. 176/2018 privind internshipul	286
10. Ordinul nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă	299
11. Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	304
12. Hotărârea Guvernului nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011	312
13. Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri	326
14. Ordonanța Guvernului 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 (<i>extras</i>)	342

- **Legea nr. 77/2014** pentru modificarea alin. (4) al art. 251 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 470 din 26 iunie 2014);
- **Legea nr. 12/2015** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 52 din 22 ianuarie 2015);
- **Legea nr. 97/2015** pentru modificarea art. 137 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 316 din 8 mai 2015);
- **Decizia Curții Constituționale nr. 279/2015** referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 431 din 17 iunie 2015);
- **Decizia Curții Constituționale nr. 814/2015** referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 950 din 22 decembrie 2015);
- **Legea nr. 57/2016** pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, precum și a altor acte normative (M. Of. nr. 283 din 14 aprilie 2016);
- **Decizia Curții Constituționale nr. 261/2016** referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 511 din 7 iulie 2016);
- **Legea nr. 176/2016** pentru modificarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 808 din 13 octombrie 2016);
- **Legea nr. 220/2016** pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 931 din 18 noiembrie 2016);
- **O.U.G. nr. 53/2017** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 644 din 7 august 2017), aprobată, cu modificări și completări, prin **Legea nr. 88/2018** (M. Of. nr. 315 din 10 aprilie 2018);
- **Decizia Curții Constituționale nr. 759/2017** referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 108 din 5 februarie 2018);
- **Legea nr. 64/2018** pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 226 din 13 martie 2018);
- **Legea nr. 127/2018** pentru modificarea și completarea unor acte normative privind personalul navigant (M. Of. nr. 491 din 14 iunie 2018);
- **Decizia Curții Constituționale nr. 387/2018** referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 53 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice și ale art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 642 din 24 iulie 2018);
- **O.U.G. nr. 96/2018** privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 963 din 14 noiembrie 2018), aprobată, cu modificări și completări, prin **Legea nr. 93/2019** (M. Of. nr. 354 din 8 mai 2019);
- **O.U.G. nr. 26/2019** pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 309 din 19 aprilie 2019);
- **Legea nr. 153/2019** pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 623 din 26 iulie 2019).

Nota redacției

Denumirile marginale ale articolelor din Codul muncii nu fac parte din textul oficial. Ele au fost introduse de redacție, pentru a se facilita căutarea în cuprinsul acestuia.

Codul muncii

Cuprins

	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
Secțiunea 1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă	56-57
Secțiunea a 2-a. Concedierea	58-60
Secțiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului	61-64
Secțiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului	65-67
Secțiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective	68-74
Secțiunea a 6-a. Dreptul la preaviz	75-77
Secțiunea a 7-a. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale	78-80
Secțiunea 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 parțial	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
Secțiunea 1. Durata timpului de muncă	111-119
Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară	120-124
Secțiunea a 3-a. Munca de noapte	125-128
Secțiunea a 4-a. Norma de muncă	129-132
Capitolul II. Repausuri periodice	133-143
Secțiunea 1. Pauza de masă și repausul zilnic	134-136
Secțiunea a 2-a. Repausul săptămânal	137-138
Secțiunea a 3-a. Sărbătorile legale	139-143
Capitolul III. Concedii	144-158
Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților	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 creanțelor salariale	172
Capitolul V. Protecția drepturilor salariaților 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 salariaților prin servicii medicale	186-191
Titlul VI. Formarea profesională	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 salariaților	221-226
Capitolul IV. Patronatul	227-228
Titlul VIII. Contractele 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. Jurisdicția 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

Titlul I. Dispoziții generale

Capitolul I. Domeniul de aplicare

Art. 1. [Obiectul reglementării] (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.

Recurs în interesul legii. Prin Decizia nr. 16/2016 (M. Of. nr. 110 din 9 februarie 2017), Înalta Curte de Casație și Justiție, 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 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 aleșilor 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, a stabilit: „Prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar/viceprimar și unitatea administrativ-teritorială, dacă legi speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după încetarea mandatelor”.

Notă. Legea nr. 393/2004 și Legea nr. 188/1999 au fost abrogate prin O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ (M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019). Pentru textele corespondente în prezent, a se vedea art. 231 și art. 536 din Codul administrativ.

Notă. A se vedea și: ► Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului (M. Of. nr. 440 din 24 iunie 2002); ► Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic (M. Of. nr. 867 din 5 decembrie 2003); ► Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperației, republicată (M. Of. nr. 368 din 20 mai 2014); ► art. 365-562 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ (M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019); ► art. 16 din Legea nr. 145/2019 privind statutul polițiștilor de penitenciare (M. Of. nr. 631 din 30 iulie 2019).

Art. 2. [Subiectele reglementării] Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

- cețățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;
- cețățenilor 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;
- cețățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;
- persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;
- ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;
- angajatorilor, persoane fizice și juridice;
- organizațiilor sindicale și patronale.

Notă. 1. A se vedea și art. 8 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) (J.O. L 177 din 4 iulie 2008): „Contractele individuale de muncă. (1) Contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți în conformitate cu articolul 3. Cu toate acestea, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul alineatelor (2), (3) și (4) din prezentul articol. (2) În măsura în care legea aplicabilă contractului individual de muncă nu a fost aleasă de părți, contractul este reglementat de legea țării în care sau, în lipsă, din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului. În cazul în care angajatul este angajat temporar într-o altă țară, nu se consideră că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit. (3) În cazul în care legea aplicabilă nu poate fi determinată în temeiul alineatului (2), contractul este reglementat de legea țării în care este situată unitatea angajatoare. (4) În cazul în care reiese din circumstanțele de ansamblu ale cazului că respectivul contract are o legătură mai strânsă cu o altă țară decât cea menționată la alineatul (2) sau (3), se aplică legea acelei alte țări”.

2. A se vedea, cu referire la lit. c) și d) ale art. 2, și: ► art. 16 alin. (3) C. Rom.; ► O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată (M. Of. nr. 421 din 5 iunie 2008); ► 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 (M. Of. nr. 640 din 30 august 2014).

3. A se vedea, cu referire la lit. b) a art. 2, și Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată (M. Of. nr. 227 din 25 martie 2019).

4. A se vedea, cu referire la lit. e) a art. 2, și Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată (M. Of. nr. 498 din 7 august 2013).

5. A se vedea, cu referire la lit. g) a art. 2, și Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012).

Capitolul II. Principii fundamentale

Art. 3. [Libertatea muncii] (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.

Notă. A se vedea și: ► art. 41 alin. (1) C. Rom.; ► art. 15 CDFUE; ► art. 23 par. 1 din Declarația Universală a Drepturilor Omului; ► art. 6 par. 1 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale.

Art. 4. [Interzicerea muncii forțate] (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:

- în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;
- 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.

Notă. 1. A se vedea și: ► art. 42 C. Rom.; ► art. 4 CEDO; ► art. 5 CDFUE; ► art. 212 CP.

2. Serviciul militar obligatoriu a fost suspendat, începând cu 1 ianuarie 2007, prin intrarea în vigoare a Legii nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat (M. Of. nr. 1155 din 20 decembrie 2005).

3. Cu privire la alin. (3), a se vedea și H.G. nr. 1204/2007 privind asigurarea forței de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare și pe timpul stării de război (M. Of. nr. 699 din 17 octombrie 2007).

Art. 5. [Principiul nediscriminării] (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.

Notă. A se vedea și: ► art. 41 alin. (4) C. Rom.; ► art. 14 CEDO; ► art. 21 și art. 23 CDFUE; ► Secțiunea 1 – „Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie” (art. 6-9) a Capitolului II din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014); ► Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată (M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013); ► art. 20 – „Dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare în funcție de sex” din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999).

Hotărâri C.J.U.E. 1. Cauza C-143/16, Abercrombie & Fitch Italia, Hotărârea din 19 iulie 2017, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politica socială. Directiva 2000/78/CE. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Art. 2 alin. (1). Art. 2 alin. (2) lit. (a). Art. 6 alin. (1). Discriminare pe motive de vârstă. Contract de muncă ocazională care poate fi încheiat cu persoane cu vârsta sub 25 de ani. Încetare automată a contractului de muncă atunci când lucrătorul împlinește vârsta de 25 de ani:

Art. 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și art. 2 alin. (1), art. 2 alin. (2) lit. (a) și art. 6 alin. (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000

de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei dispoziții cum este cea în discuție în litigiul principal, care permite unui angajator să încheie un contract de muncă ocazională cu un lucrător cu vârsta sub 25 de ani, indiferent de natura prestațiilor ce urmează să fie efectuate, și să îl concedieze pe acest lucrător de îndată ce împlinește vârsta de 25 de ani, în condițiile în care această dispoziție urmărește un obiectiv legitim de politică de ocupare a forței de muncă și a pieței muncii, iar mijloacele prevăzute pentru a realiza acest obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

2. Cauza C-157/15, G4S Secure Solutions, Hotărârea din 14 martie 2017, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politica socială. Directiva 2000/78/CE. Egalitate de tratament. Discriminare pe motive de apartenență religioasă sau convingeri. Regulament intern al unei întreprinderi care interzice lucrătorilor purtarea de semne vizibile de natură politică, filozofică sau religioasă la locul de muncă. Discriminare directă. Absență. Discriminare indirectă. Interdicție impusă unei lucrătoare de a purta un văl islamic.

Art. 2 alin. (2) lit. (a) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că interdicția de a purta un văl islamic care decurge dintr-o normă internă a unei întreprinderi private care interzice purtarea vizibilă a oricărui semn politic, filozofic sau religios la locul de muncă nu constituie o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri în sensul acestei directive.

În schimb, o asemenea normă internă a unei întreprinderi private este susceptibilă să constituie o discriminare indirectă în sensul art. 2 alin. (2) lit. (b) din Directiva 2000/78 dacă se stabilește că obligația în aparență neutră pe care o prevede determină, în fapt, un dezavantaj special pentru persoanele care aderă la o religie sau la anumite convingeri, cu excepția cazului în care este obiectiv justificată de un obiectiv legitim precum urmărirea de către angajator, în relațiile sale cu clienții, a unei politici de neutralitate politică, filozofică, precum și religioasă, iar modalitățile de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere.

3. Cauza C-354/13, FOA, Hotărârea din 18 decembrie 2014, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politica socială. Concediere. Motiv. Obezitatea lucrătorului. Principiul general al nediscriminării pe motive de obezitate. Inexistență. Directiva 2000/78/CE. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Interzicerea oricărei discriminări pe motive de handicap. Existența unui „handicap”.

1) Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că nu consacră un principiu general al nediscriminării pe motive de obezitate, ca atare, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

2) Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretată în sensul că starea de obezitate a unui lucrător constituie un „handicap”, în sensul acestei directive, în cazul în care această stare cauzează o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Este de competența instanței naționale să verifice dacă aceste condiții sunt îndeplinite în cauza principală.

4. Cauza C-441/14, DI, Hotărârea din 19 aprilie 2016, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politica socială. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Directiva 2000/78/CE. Principiul nediscriminării pe motive de vârstă. Reglementare națională contrară unei directive. Posibilitatea unui particular de a pune în discuție răspunderea statului pentru încălcarea dreptului Uniunii. Litigiu între particulari. Evaluare comparativă a diferitor drepturi și principii. Principiile securității juridice și protecției încrederii legitime. Rolul instanței naționale.

1) Principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este concretizat în Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, trebuie interpretat în sensul că se opune, și într-un litigiu între particulari, unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care privează un angajat de dreptul de a beneficia de o indemnizație de concediere, întrucât acesta din urmă poate solicita o pensie pentru limită de vârstă datorată de angajator în temeiul unui sistem de pensii la care angajatul respectiv a aderat înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani, independent de faptul că acesta alege să rămână pe piața muncii sau să se pensioneze.

2) Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că revine instanței naționale, sesizată cu un litigiu între particulari care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, atunci când aplică dispozițiile din dreptul său național, sarcina de a le interpreta astfel încât acestea să poată avea o aplicare conformă cu această directivă sau, în cazul în care o asemenea interpretare conformă este imposibilă, să lase neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție a respectivului drept național contrară principiului general al nediscriminării pe motive de vârstă. Nici principiile securității juridice și protecției încrederii legitime, nici posibilitatea particularului care se consideră lezat prin aplicarea unei dispoziții naționale contrare dreptului Uniunii de a angaja răspunderea statului membru în cauză pentru încălcarea dreptului Uniunii nu pot repune în discuție această obligație.

5. Cauza C-409/16, Kalliri, Hotărârea din 18 octombrie 2017, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politica socială. Directiva 76/207/CEE. Egalitate de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Discriminare pe criterii de sex. Concurs de intrare la școala de poliție dintr-un stat membru. Reglementare a acestui stat membru care impune tuturor candidaților la admiterea la concurs o cerință de înălțime minimă.

Dispozițiile Directivei 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 (în prezent abrogată – n.a.), trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru, precum cea în discuție în litigiul principal, care subordonează admiterea candidaților la concursul de intrare la școala de poliție din acest stat membru, indiferent de sex, unei cerințe de înălțime minimă de 1,70 m, având în vedere că această reglementare dezavantajează un număr mult mai ridicat de persoane de sex feminin în raport cu persoanele de sex masculin și că reglementarea menționată nu pare să fie corespunzătoare și nici necesară pentru realizarea obiectivului legitim pe care îl urmărește, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

6. Cauza C-270/16, Ruiz Conejero, Hotărârea din 18 ianuarie 2018, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politica socială. Directiva 2000/78/CE. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Art. 2 alin. (2) lit. (b) pct. (i). Interzicerea discriminării pe motive de handicap. Legislație națională care autorizează, în anumite condiții, concedierea unui lucrător din cauza absențelor intermitente de la locul de muncă, chiar și justificate. Absențe ale lucrătorului cauzate de boli imputabile handicapului său. Diferență de tratament pe motive de handicap. Discriminare indirectă. Justificare. Combaterea absenteismului la locul de muncă. Caracter adecvat. Proportionalitate.

Art. 2 alin. (2) lit. (b) pct. (i) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că un angajator poate concedia un lucrător pentru motivul unor absențe intermitente de la locul de muncă, chiar și justificate, în situația în care aceste absențe sunt consecința unor boli imputabile handicapului de care suferă acest lucrător, cu excepția cazului în care această reglementare, urmărind, totodată, obiectivul legitim de combatere a absenteismului, nu depășește ceea ce este

necesar pentru atingerea acestui obiectiv, aspect a cărui apreciere este de competența instanței de trimitere.

7. Cauza C-378/17, Minister for Justice and Equality și Commissioner of the Garda Síochána, Hotărârea din 4 decembrie 2018, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă. Directiva 2000/78/CE. Interzicerea discriminării pe motive de vârstă. Recrutare de agenți de poliție. Organ național constituit prin lege pentru a garanta aplicarea dreptului Uniunii într-un domeniu particular. Competența de a lăsa neaplicată legislația națională contrară dreptului Uniunii. Supremația dreptului Uniunii.

Dreptul Uniunii, în special principiul supremației acestuia, trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia un organ național constituit prin lege pentru a garanta aplicarea dreptului Uniunii într-un domeniu particular nu este competent pentru a decide să lase neaplicată o normă de drept național contrară dreptului Uniunii.

8. Pentru interzicerea discriminării pe motive de apartenență religioasă, a se vedea cauza C-193/17, Cresco Investigation, Hotărârea din 22 ianuarie 2019 (Marea Cameră), redată infra, la art. 139.

9. Cauza C-154/18, Horgan și Keegan, Hotărârea din 14 februarie 2019, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Directiva 2000/78/CE. Art. 2 alin. (2) lit. (b). Discriminare indirectă pe motive de vârstă. Cadre didactice nou-recrutate. Data recrutării. Grila de salarizare și încadrare în treaptă la recrutare mai puțin favorabile decât cele aplicabile cadrelor didactice deja în funcție.

Art. 2 alin. (2) lit. (b) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că o măsură precum cea în discuție în litigiul principal, care, cu începere de la o dată determinată, prevede aplicarea, cu ocazia recrutării de cadre didactice noi, a unei grile de salarizare și a unei încadrări în treaptă mai puțin favorabile decât cele care erau aplicate, în temeiul unor norme anterioare acelei măsuri, cadrelor didactice recrutate anterior datei respective nu constituie o discriminare indirectă pe motive de vârstă, în sensul acestei dispoziții.

Art. 6. [Protecția salariaților] (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.

Notă. 1. A se vedea și art. 9 alin. (2) lit. b) și h) din Regulamentul (UE) 2016/679 din 27 aprilie 2016 al Parlamentului European și al Consiliului privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date (Regulamentul general privind protecția datelor) (J.O. L 119 din 4 mai 2016), care prevede o excepție a aplicării interzicerii prelucrării anumitor date cu caracter personal în unele situații din domeniul dreptului muncii. De asemenea, în legătură cu prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul relațiilor de muncă, a se vedea și art. 5 din Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație

a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) (M. Of. nr. 651 din 26 iulie 2018).

2. A se vedea și: ► art. 41 C. Rom.; ► art. 14 CEDO; ► art. 21, art. 23 și art. 27-34 CDFUE; ► Secțiunea 1 – „Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie” (art. 6-9) a Capitolului II din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014); ► Capitolul II – „Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii” (art. 7-13) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată (M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013); ► Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă (M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006); ► Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012); ► Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999).

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

Notă. A se vedea și: ► art. 9 și art. 40 alin. (1) C. Rom.; ► art. 11 CEDO; ► art. 12 alin. (1) și art. 28 CDFUE; ► Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012); ► Convenția OIM nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, ratificată prin Decretul nr. 213/1957 (B. Of. nr. 4 din 18 ianuarie 1958); ► Convenția OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negocieri colectivă, ratificată prin Decretul nr. 352/1658 (B. Of. nr. 34 din 29 august 1958); ► art. 5 – „Dreptul sindical” și art. 6 – „Dreptul la negocieri colectivă” din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999).

Art. 8. [Principiul consensualității și al bunei-credințe] (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.

Notă. A se vedea și Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților (M. Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006).

Art. 9. [Libertatea muncii în străinătate] 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.

Notă. A se vedea și: ► Legea nr. 248/2005 privind regimul liberei circulații a cetățenilor români în străinătate (M. Of. nr. 682 din 29 iulie 2005); ► art. 15 alin. (2) și (3) CDFUE; ► art. 18 – „Dreptul la exercitarea unei activități lucrative pe teritoriul celorlalte părți” și art. 19 – „Dreptul lucrătorilor migranți și al familiilor lor la protecție și asistență” din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999); ► Legea nr. 124/2019 privind cerințele minime de creștere a mobilității salariaților între statele membre prin îmbunătățirea dobândirii și păstrării drepturilor la pensie suplimentară (M. Of. nr. 558 din 8 iulie 2019); ► Regulamentul (UE) 2019/1149 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 de instituire a unei Autorități Europene a Muncii (J.O. L 186 din 11 iulie 2019); ► Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (J.O. L 186 din 11 iulie 2019).

Capitolul I. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 10. [Definiție] 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*.

Notă. 1. Pentru calificarea activității derulate în baza unui contract individual de muncă drept activitate dependentă, a se vedea art. 7 pct. 1-3 CF.

2. A se vedea, în ceea ce privește administratorii unei societăți pe acțiuni, și art. 137¹ alin. (3) din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată (M. Of. nr. 1066 din 17 noiembrie 2004), potrivit căruia, „Pe durata îndeplinirii mandatului, administratorii nu pot încheia cu societatea un contract de muncă. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații societății, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului”. Aceste prevederi sunt incidente și directorilor cărora le-au fost delegate atribuții privind conducerea societății pe acțiuni, potrivit art. 152 alin. (1) din același act normativ.

3. A se vedea și O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale (M. Of. nr. 328 din 25 aprilie 2008).

4. A se vedea și Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă (M. Of. nr. 296 din 2 aprilie 2018).

Art. 11. [Clauze interzise] 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.

Dezlegarea unor chestiuni de drept. A se vedea Decizia nr. 19/2019 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă, redată în extras *infra*, la art. 254.

Notă. A se vedea și art. 132 alin. (4) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012).

Art. 12. [Durata contractului] (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. [Capacitatea juridică a salariatului] (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.

Notă. A se vedea și: ► art. 49 alin. (3) și (4) C. Rom.; ► art. 32 CDFUE; ► art. 42 CC; ► H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă (M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007); ► H.G. nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling (M. Of. nr. 115 din 13 februarie 2015).

Art. 14. [Capacitatea juridică a angajatorului] (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. [Interzicerea muncii ilicite sau imorale] Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

Notă. A se vedea și: ► art. 49 alin. (3) C. Rom.; ► art. 31 alin. (1) CDFUE.

Art. 15¹.^[1] [Munca nedeclarată] În sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă:

a)^[2] primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

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.^[3] [Forma scrisă a contractului. Vechimea în muncă] (1)^[4] 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.

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

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

^[3] Art. 16 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 2 din O.U.G. nr. 53/2017.

^[4] Alin. (1) și (2) ale art. 16 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 88/2018.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează 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) 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 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.

Dezlegarea unor chestiuni de drept. A se vedea Decizia nr. 37/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, redată în extras *infra*, la art. 57.

Notă. Referitor la înregistrarea contractului de muncă, a se vedea și H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților (M. Of. nr. 1005 din 19 decembrie 2017).

Art. 16¹.^[1] [Locul de muncă] (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. [Informarea cu privire la clauzele esențiale din contract] (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:

- identitatea părților;
- locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

^[1] Art. 16¹ a fost introdus prin art. I pct. 2¹ din O.U.G. nr. 53/2017, punct introdus prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 88/2018.

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)^[1] 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.

Notă. 1. A se vedea și Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (J.O. L 288 din 18 octombrie 1991).

2. A se vedea și Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (M. Of. nr. 139 din 4 martie 2003).

Art. 18. [Informarea în cazul salariatului care își va desfășura munca în străinătate] (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;

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