



Codul muncii

Legea dialogului social

Registrul general de evidență a salariaților

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

Ediția a 13-a actualizată la 12 ianuarie 2020



Editura Rosetti International
București, 2020

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 13-a. - București : Rosetti International, 2020

Index

ISBN 978-606-025-029-6

34



Copyright © 2020 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
București, Str. Ion Brezoianu nr. 9, ap. 6, sector 5
cod poștal: 050022
tel.: +04 021 314 77 81; 0726 178 175; 0724 305 413
e-mail: distributie@editurarosetti.ro
www.editurarosetti.ro

SUMAR

CODUL MUNCII	6
Index.....	110
Legea dialogului social nr. 62/2011	115
H.G. nr. 1.260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011	167
H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	183
PROCEDURA ȘI ACTELE pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum și procedura privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic.....	191
H.G. nr. 33/2018 privind stabilirea contravențiilor care intră sub incidența Legii prevenirii nr. 270/2017, precum și a modelului planului de remediere (extras).....	196

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
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. Concediile	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

Legea nr. 53/2003, republicată^[1] Codul muncii

^[1] **Legea nr. 53/2003 – Codul muncii** a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003 și **republicată**, în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011, în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, dându-se textelor o nouă numerotare.

După republicare, Legea nr. 53/2003 – Codul muncii a fost modificată prin:

– **Legea nr. 147/2012** pentru modificarea art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 509 din 24 iulie 2012);

– **Legea nr. 76/2012** pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (M. Of. nr. 365 din 30 mai 2012), prin care a fost introdus la art. 269 un nou alineat (3);

– **Legea nr. 187/2012** pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal (M. Of. nr. 757 din 12 noiembrie 2012), cu aplicare de la 1 februarie 2014, fiind abrogate art. 261-263 și modificate art. 264 și 265;

– **Legea nr. 2/2013** privind unele măsuri pentru degrevarea instanțelor judecătorești, precum și pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (M. Of. nr. 89 din 12 februarie 2013), prin care a fost modificat art. 269 alin. (1);

– **Legea nr. 255/2013** pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale (M. Of. nr. 515 din 14 august 2013), cu aplicare de la 1 februarie 2014, prin care au fost modificate și completate art. 52 și art. 61;

– **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). A se vedea modificările/completările la art. 16, 56, 92, 145 și art. 146;

– **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** de admitere a excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi (M. Of. nr. 431 din 17 iunie 2015);

– **Decizia Curții Constituționale nr. 814/2015** de admitere a excepției de neconstituționalitate a art. 60 alin. (1) lit. g) (M. Of. nr. 950 din 22 decembrie 2015);

– **Decizia Curții Constituționale nr. 261/2016** de admitere a excepției de neconstituționalitate a art. 52 alin. (1) lit. a) (M. Of. nr. 511 din 7 iulie 2016);

– **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);

– **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. 1/2017** pentru stabilirea unor măsuri în domeniul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 12 din 5 ianuarie 2017).

Notă: Prin art. 2 din O.U.G. nr. 1/2017 denumirea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a fost schimbată cu Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

– **O.U.G. nr. 53/2017** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 644 din 7 august 2017);

– **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. 88/2018** privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 315 din 10 aprilie 2018);

– **Legea nr. 127/2018** pentru modificarea și completarea unor acte normative privind personalul navigant (M. Of. nr. 491 din 14 iunie 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);

– **O.U.G. nr. 26/2019** pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 309 din 19 aprilie 2019);

– **Legea nr. 93/2019** pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 354 din 8 mai 2019);

– **Legea nr. 153/2019** pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 623 din 26 iulie 2019);

– **O.U.G. nr. 68/2019** privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 898 din 6 noiembrie 2019).

Notă: Prin art. 16 alin. (1) lit. g) din O.U.G. nr. 68/2019 (publicată în M. Of. nr. 898 din 6 noiembrie 2019) în cuprinsul actelor normative în vigoare denumirea „Ministerul Muncii și Justiției Sociale” a fost înlocuită cu „Ministerul Muncii și Protecției Sociale”.

TITLUL I

Dispoziții generale

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare

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

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

Legislație conexă: Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului; ♦ Legea nr. 514/2003 privind organizarea și 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 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 aleșilor locali, cu modificările și 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 și completările ulterioare, și art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și 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/vice-primar și unitatea administrativ-teritorială, dacă legi speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după încetarea 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 ucenicie 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 angajatori nerezidenți care nu au sediu social, sediu permanent sau reprezentanță în România și care datorează contribuțiile 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 ședere pentru angajare în muncă*, art. 44¹ – *Viza de lungă ședere pentru detașare*, art. 56 – *Prelungirea dreptului de ședere temporară în scop de muncă*, art. 56¹ – *Prelungirea dreptului de ședere temporară în scop de detașare*, art. 56² – *Prelungirea dreptului de ședere temporară în scop de detașare în calitate de lucrător ICT*, art. 56³ – *Dreptul de ședere temporară în scop de detașare în calitate de lucrător ICT în cadrul unei mobilități*, art. 57 – *Prelungirea dreptului de ședere 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 încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România; ♦ O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ - art. 538 și urm.

CAPITOLUL II

Principii fundamentale

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

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

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

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

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, 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.

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, 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.

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 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date; ♦ Directiva 79/7/CEE privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale.

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

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

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 cooperativelor 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, semnat 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 politicii 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 ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și 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 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 reinnoire 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. I 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, M. Of. nr. 573 din 12 iulie 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 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.

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 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 periclitate 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.

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 tutorelui, 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 capacității depline de exercițiu.

Legislație conexă: art. I 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:

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