

Codul muncii

actualizat la 20 august 2022

**Ediție adnotată de
jurist Horațiu Sasu**

Cuprins

Codul muncii	1
Index	131

Codul muncii (Legea nr. 53/2003)

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
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. Grevă	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. (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), ICCJ a stabilit că: „*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*”.

Note:

- ☒ părțile se pot înțelege cu privire la o serie de condiții mai favorabile pentru salariați decât cele prevăzute în actele normative sau în contractul colectiv de muncă aplicabil. Contrariul nu este valabil, chiar dacă intervine înțelegerea părților: drepturile și obligațiile care au caracter de ordine publică nu pot fi încălcate spre a crea salariatului un statut defavorabil, sub minimul conferit de lege. Spre exemplu, nu se pot acorda concedii de odihnă, sporuri, coeficienți de ierarhizare salarială în quantum/procente etc. sub minimul existent în Codul muncii, Contractul colectiv de muncă aplicabil, legislația specială aplicabilă etc.;
- ☒ dăm și un (aparent) contraexemplu: o **clauză penală** poate fi inclusă în contractul individual de muncă, dar numai în sarcina angajatorului, deoarece art. 38 C.muncii interzice tranzacțiile care urmăresc renunțarea sau limitarea drepturilor salariaților;
- ☒ dacă o **clauză este contrară legii**, iar celelalte condiții de valabilitate ar fi îndeplinite, contractul va produce efecte, doar clauza respectivă trebuind să fie considerată modificată sau înlocuită prin dispoziția legală corespunzătoare. Mai exact, în situația în care o clauză este afectată de nulitate – prevede art. 57 alin. (4) din Cod –, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați care contravin unor norme legale imperative (de pildă, referitor la salariul minim brut pe țară) sau contractelor colective de muncă (de exemplu, referitor la durata concediului de odihnă), aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau contractuale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri. Într-o atare situație, când este vorba de o asemenea clauză, **nu intervine nulitatea totală a contractului**, ci doar nulitatea parțială: clauza nulă este înlocuită de drept cu cea adecvată prevederilor legale.

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

a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

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

Capitolul II. Principii fundamentale

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

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

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

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

Constituționalitate:

Prin **Decizia nr. 689/2008** (M. Of. nr. 570 din 29 iulie 2008), Curtea Constituțională a constatat că: „potrivit art. 41 alin. (1) din Constituție, dreptul la muncă nu poate fi îngrădit, el semnificând însuși dreptul pe care îl are o ființă umană de a trăi procurându-și resursele necesare vieții prin munca sa. Astfel, dispozițiile constituționale consacră libertatea alegerii profesiei, meseriei sau ocupației, libertatea alegerii locului de muncă, protecția socială a muncii, retribuirea muncii depuse, dreptul la negocieri și caracterul obligatoriu al convențiilor colective încheiate ca urmare a acestor negocieri. Pornind de la această perspectivă, Curtea apreciază că susținerile autorului excepției privind contrarietatea dintre art. 61 alin. (1) din Codul muncii și art. 41 alin. (1) din Constituție nu sunt întemeiate”.

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 obligatoriu¹⁾;
- 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

¹⁾ A se vedea Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, publicată în M. Of. nr. 1.155 din 20 decembrie 2005, cu modificările ulterioare.

sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

Art. 5. (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) 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 orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

Constituționalitate:

Prin **Decizia nr. 539/2015** (M. Of. nr. 725 din 28 septembrie 2015), Curtea Constituțională a constatat că: „principiul egalității în drepturi nu se aplică între persoanele fizice și juridice, întrucât acestea se află în situații obiectiv diferite, ce impun instituirea unui tratament juridic diferit (...). Cu toate acestea, Curtea apreciază că instituirea unui tratament juridic diferit între persoanele fizice și juridice nu reprezintă o obligație pentru legiuitor și nici o consecință ce rezultă de plano din prevederile art. 16 alin. (1) din Constituție. Mai mult, legiuitorul poate considera că este necesară instituirea unui tratament

juridic uniform pentru persoanele fizice și juridice atunci când valorile sociale protejate ori drepturile și interesele altor persoane ar fi afectate în mod egal prin contravențiile săvârșite și nu există alte motive ce justifică instituirea unui tratament juridic diferențiat. (...) Curtea reține că restrângerea exercițiului dreptului de proprietate ori afectarea nivelului de trai nu pot fi invocate atunci când acestea rezultă din aplicarea unor sancțiuni ca urmare a încălcării dispozițiilor legale”.



Jurisprudență relevantă

1. Pretenții. Reclamantul invocă faptul că a fost prejudiciat de încălcarea de către pârâtă a prevederilor art. 5 C.muncii, în condițiile în care angajatorul nu a aplicat aceeași sancțiune și celuilalt angajat implicat alături de el în conflict, fapt de natură a-i încălca dreptul său la muncă. Curtea reține că, într-adevăr, art. 5 C.muncii reglementează egalitatea de tratament, interzicând discriminarea, însă, la analiza incidenței încălcării acestei prevederi, trebuie avut în vedere că asigurarea egalității de tratament nu înseamnă uniformitate, impunându-se a fi luate în considerare particularitățile, situațiile diferite, respectiv cerințele specifice (C. Ap. Timișoara, s. litigii de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 516 din 29 iulie 2020).

2. Acțiune în constatare. Tratarea egală și nediferențiată a tuturor celor care au muncit în condiții similare în spiritul principiului egalității înscris în art. 16 alin. (1) din Constituție, precum și o interpretare limitativă a dispozițiilor Ordinului nr. 50/1990, conduc la încălcarea art. 14 Conv.EDO, care prevede interzicerea discriminării (C. Ap. Ploiești, s. I civ., dec. civ. nr. 47 din 13 ianuarie 2022).

3. Acțiune în constatare. Faptul că a fost acordată grupa superioară de muncă unor alte persoane, cu aceeași funcție sau din cadrul aceluiași angajator, nu poate ține instanța de control judiciar de la a pronunța soluția care se impune potrivit considerentelor expuse anterior, câtă vreme verificarea atribuțiilor desfășurate și a locurilor de muncă ocupate se face în concret, pentru fiecare caz în parte, iar cenzurarea soluției pronunțate de către instanța de fond se raportează numai la criticile inserate în cadrul prezentei cereri de apel, nefiind făcută dovada incidenței în speță a prevederilor art. 14 Conv.EDO privind interzicerea discriminării (C. Ap. Ploiești, s. I civ., dec. civ. nr. 5 din 11 ianuarie 2022).



Bibliografie

- Vl. Barbu, Gh. Lucian, Recentele modificări ale Codului muncii privind discriminarea în muncă, în RRDM nr. 1 din 28 februarie 2021.
- A. Duțu, Hărțuirea la locul de muncă, în RRDM nr. 2 din 30 aprilie 2021.
- A.-M. Păduraru, Principalele noutăți legislative privind fenomenul de hărțuire la locul de muncă, pe juridice.ro.
- R.-M. Popescu, Discriminarea pe motive de vârstă în sport, în RRDM nr. 1 din 29 februarie 2020.
- Al. Ticlea, Discriminarea la locul de muncă, în RRDM nr. 2 din 30 aprilie 2021.
- A. Weisman, B. Vetrici-Șoimu, Fenomenul discriminării din perspectivă juridică, pe juridice.ro.

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.

Recurs în interesul legii:

Prin **Decizia nr. 24/2008** (M. Of. nr. 894 din 30 decembrie 2008), ICCJ a stabilit că: „Principiul egalității de tratament în stabilirea salariilor nu exclude, ci, dimpotrivă, presupune soluții diferite, pentru situații diferite, justificate pe baza unor criterii raționale și obiective. (...) Sunt admisibile diferențieri de salarii

pentru funcții/posturi similare dacă sunt dimensionate în funcție de nivelul studiilor, în raport cu importanța și complexitatea muncii, cu funcția/postul/meseria îndeplinit(ă) după cantitatea, calitatea și valoarea muncii, în raport cu condițiile de muncă și în funcție de vechimea în muncă, îndeosebi în specialitate, diferită. (...) Dispozițiile art. 19 alin. (3) din Legea nr. 50/1996 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din organele autorității judecătorești, republicată, și ale art. 3 alin. (8) din Ordonanța Guvernului nr. 8/2007 privind salarizarea personalului auxiliar din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, precum și din cadrul altor unități din sistemul justiției se interpretează în sensul că indemnizația lunară de 10% din salariul de bază nu se cuvine decât categoriilor de grefieri expres și limitativ prevăzute de normele mai sus menționate”.

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

Art. 8. (1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.

(2) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

Constituționalitate:

A se vedea *infra*, la art. 31 C.muncii, **Dec. nr. 653/2011** (M. Of. nr. 532 din 28 iulie 2011).

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

Titlul II. Contractul individual de muncă

Capitolul I. Încheierea contractului individual de muncă

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



Jurisprudență relevantă

Pretenții. În înscrisurile depuse în apel nu se regăsesc date de natură a proba existența unui raport de muncă între părți, fotografiile privind strict date ale unor conversații între societatea pârâtă și clienți ai acesteia. În lipsa unui probatoriu care să dovedească derularea unui raport de muncă între părți, hotărârea primei instanțe a fost pronunțată în mod judicios și cererea de apel se impune a fi respinsă (C. Ap. Iași, s. litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 959 din 24 noiembrie 2021).

Note:

☞ subordonarea are două laturi¹⁾:

- ✓ dreptul angajatorului de a determina conținutul obligațiilor salariatului și
- ✓ puterea acestuia de a organiza modul de executare a obligațiilor de către salariat;

¹⁾ Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2005, p. 28.

☒ așa fiind:

- subordonarea în cadrul raportului juridic de muncă reprezintă, în ultimă analiză, suportul legal al posibilității de aplicare a sancțiunilor disciplinare;
- subordonarea salariatului este temeiul aplicării sancțiunilor patrimoniale;
- subordonarea salariatului este suportul modificării contractului de muncă de către angajator (în limitele permise de lege)¹⁾.



Bibliografie

- L.M. Muscalu, Efectuarea pontajului pe baza amprentei. Ingerintă în viața privată, în RRDM nr. 4 din 31 august 2021.

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.



Jurisprudență relevantă

Obligație de a face. Prin Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, obligatoriu atât pentru angajator, cât și pentru salariați, s-a prevăzut acordarea unui spor de 100% pentru munca prestată în program normal în zilele festive. În ceea ce privește munca suplimentară prestată în zilele festive, s-a prevăzut că aceasta nu se compensează cu timp liber corespunzător, fără a se preciza cuantumul sporului cuvenit. Dispozițiile contractelor colective de muncă / acordurilor referitoare la sporul pentru ore suplimentare au prevăzut un quantum de 95% din salariul de bază, fără a fi făcută vreo distincție între munca suplimentară prestată în zilele festive și munca suplimentară prestată în celelalte zile (de luni până vineri, exceptând zilele de sărbătoare legală sau în care nu se lucrează) (C. Ap. Craiova, s. litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 1825 din 26 mai 2021).

Note:

- ☒ contractul colectiv de muncă se impune părților contractului individual. El guvernează contractele individuale ca o lege; impune obligații pentru angajator și creează drepturi în favoarea salariaților la care aceștia nu ar putea renunța;
- ☒ astfel, salariul prevăzut în contractul colectiv de muncă se impune ca un minimum pentru salariul din contractul individual. La fel și durata concediului de odihnă;
- ☒ dacă un contract colectiv prevede avantaje extralegale, de exemplu, concedii suplimentare, indemnizații de concediere, prima de vacanță etc., angajatorul este obligat să le acorde salariaților.

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.

¹⁾ I. Tr. Ștefănescu, Tratat elementar de drept al muncii, Ed. Lumina Lex, București, 1999, p. 323.

(4) Încadrarea în muncă a persoanelor care beneficiază de tutelă specială este interzisă¹⁾.

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

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

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

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

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

Art. 15¹. În sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă:

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

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 cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 105 alin. (1) lit. c)²⁾.

Art. 15². În sensul prezentei legi, muncă subdeclarată reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a salariilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale³⁾.

Art. 16. (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

¹⁾ Alin. (4) al art. 13 este redat astfel cum a fost modificat prin art. 12 pct. 1 din Legea nr. 140/2022. În forma anterioară, alin. (4) al art. 13 prevedea: „Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă”.

²⁾ Lit. d) a art. 15¹ este redată astfel cum a fost modificată prin art. 1 pct. 1 din O.U.G. nr. 117/2021. În forma anterioară, lit. d) a art. 15¹ prevedea: „primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial”.

³⁾ Art. 15² a fost introdus prin art. 1 pct. 2 din O.U.G. nr. 117/2021.

(11) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

(12) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnături electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.

(13) Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, și ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

(14) *Abrogat prin Legea nr. 208/2021.*

(15) *Abrogat prin Legea nr. 208/2021.*

(16) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

(17) La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică, în condițiile prezentei legi.

(18) Organele de control competente au obligația de a accepta, pentru verificare și control, contractele individuale de muncă și actele adiționale, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă încheiate în format electronic, cu semnătura electronică, potrivit legii, fără a le solicita și în format letric. La solicitarea acestora, documentele încheiate cu semnătura electronică pot fi transmise în format electronic și anterior efectuării controlului.

(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 salariați 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.

Hotărâre prealabilă:

Prin **Decizia nr. 37/2016** (M. Of. nr. 114 din 10 februarie 2016), ICCJ a stabilit că: „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 57 alin. (5) și (6) din Codul muncii coroborate cu art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 C.proc.civ. 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”.

**Jurisprudență relevantă**

Drepturi bănești. Solicitarea în instanță a unor plăți sau prestații salariale sau de natură salarială pretins neexecutate culpabil de angajator se poate face în toate cazurile în care nu se contestă existența raportului juridic de muncă de către angajator, ci doar caracterul convenit sau temeinicia pretenției, iar nu și în situația premisă, în care prioritară este constatarea încheierii unui act juridic cum este contractul individual de muncă, ce nu există în materialitatea sa, și, implicit, asupra executării acestuia, urmate de obligația, eventual, la plata unor prestații rezultând din munca efectuată în baza aceluia contract (C. Ap. București, s. a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 5074 din 17 decembrie 2020).

Note:

- ✎ forma scrisă a contractului este cerută *ad validitatem*;
- ✎ în baza principiului *accessorium sequitur principale*, se vor redacta obligatoriu în formă scrisă: fișa postului (anexă la contractul individual de muncă), actele adiționale, anexele la contractul individual de muncă (spre exemplu, anexe privind politica de confidențialitate, politica privind prelucrarea datelor personale etc.);
- ✎ primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără încheierea unui contract individual de muncă generează sancțiuni atât pentru angajator [amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei – art. 260 alin. (1) lit. e) C.muncii], cât și pentru salariat [amendă de la 500 lei la 1.000 lei – art. 260 alin. (1) lit. f) C.muncii].

**Bibliografie**

- D. Țop, Digitalizarea contractului individual de muncă, încheierea, derularea și încetarea în format electronic a acestui document, cu semnătură electronică, în RRDM nr. 4 din 31 august 2021.

Art. 16¹. (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 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;
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția fișei postului pentru salariații microîntreprinderilor definite la art. 4 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare, pentru care specificarea atribuțiilor postului se poate face verbal.

(4¹) Prin excepție de la prevederile alin. (4), la solicitarea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să îi comunice în scris fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului.

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

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).