

Codul muncii

Cu modificările aduse prin:

Legea nr. 275/2022 (M. Of. nr. 961 din 3 octombrie 2022)

Legea nr. 283/2022 (M. Of. nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

Legea dialogului social

Registrul general de evidență a salariaților
Registrul electronic de evidență a zilierilor

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

Ediția a 17-a actualizată la **23 octombrie 2022**



SUMAR

▶ Legea nr. 53/2003, republicată Codul muncii	6
▶ Index.....	120
▶ Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.....	125
▶ H.G. nr. 1.260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011	172
▶ H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	185
▶ 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	192
▶ METODOLOGIE de întocmire și transmitere a Registrului electronic de evidență a zilierilor, precum și înregistrările care se efectuează în acesta.....	197
▶ H.G. nr. 33/2018 privind stabilirea contravențiilor care intră sub incidența Legii prevenirii nr. 270/2017, precum și a modelului planului de remediere [<i>extras cu privire la acte normative din domeniul legislației muncii (n. red.)</i>]	203

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. Înțetarea contractului individual de muncă.....	55-81
<i>Secțiunea 1. Înțetarea de drept a contractului individual de muncă</i>	56-57
<i>Secțiunea a 2-a. Concedierea</i>	58-60
<i>Secțiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului</i>	61-64
<i>Secțiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului</i>	65-67
<i>Secțiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective</i>	68-74
<i>Secțiunea a 6-a. Dreptul la preaviz</i>	75-77
<i>Secțiunea a 7-a. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale</i>	78-80
<i>Secțiunea a 8-a. Demisia</i>	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
<i>Secțiunea 1. Durata timpului de muncă</i>	111-119
<i>Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară</i>	120-124
<i>Secțiunea a 3-a. Munca de noapte</i>	125-128
<i>Secțiunea a 4-a. Norma de muncă</i>	129-132
Capitolul II. Repausuri periodice	133-143
<i>Secțiunea 1. Pauza de masă și repausul zilnic</i>	134-136
<i>Secțiunea a 2-a. Repausul săptămânal</i>	137-138
<i>Secțiunea a 3-a. Sărbătorile legale</i>	139-143

Capitolul III. Concediile	144-158
Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților.....	144-153 ²
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. (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.

(3) De la prevederile art. 39 alin. (1) lit. m¹), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 alin. (2) pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziții specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistrați, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.^[1]

Legislație conexă: Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului; ♦ Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic; ♦ art. 367 din 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/viceprimar 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.

3. A se vedea decizia nr. 22/2020 redată în extras la art. 278.

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,

^[1] Alin. (3) al art. 1 a fost introdus prin art. I pct. 1 din Legea nr. 283/2022 de la data de 22 octombrie 2022.

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;

h) persoanelor angajate, care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România.^[1]

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.

[1] Lit. h) a art. 2 a fost introdusă prin art. 1 pct. 2 din Legea nr. 283/2022 de la data de 22 octombrie 2022.

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, 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.^[1]

(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 aceluși 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.^[2]

^[1] Alin. (2)-(4) ale art. 5 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 151/2020.

^[2] Alin. (5)-(9) ale art. 5 au fost introduse prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 151/2020.

(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 sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.^[1]

(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.

(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) este interzis.^[2]

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.

(4) În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.^[3]

^[1] Alin. (7) al art. 5 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 3 din Legea nr. 283/2022 de la data de 22 octombrie 2022.

^[2] Alin. (10) al art. 5 a fost introdus prin art. I pct. 4 din Legea nr. 283/2022 de la data de 22 octombrie 2022.

^[3] Alin. (4) și (5) ale art. 6 au fost introduse prin art. I pct. 5 din Legea nr. 283/2022 de la data de 22 octombrie 2022.

(5) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (4) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

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 cooperative europene.

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

Legislație conexă: Legea nr. 248/2005 privind regimul liberei circulații a cetățenilor români în străinătate; ♦ Legea nr. 157/2005 [...] privind aderarea Republicii Bulgaria și a României la Uniunea Europeană, 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 [...].

LBRIS

We know
books

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 reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu aplicare din 1 ianuarie 2016; ♦ Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Titlul VII – Negocierile colective de muncă.

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

Hotărâre prealabilă. 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 care beneficiază de tutelă specială este interzisă.^[1]

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

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

^[2]**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;^[3]

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;

^[1] Alin. (4) al art. 13 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. 12 pct. 1 din Legea nr. 140/2022 de la data de 18 august 2022.

^[2] Art. 15¹ a fost introdus prin art. 1 pct. 1 din O.U.G. nr. 53/2017.

^[3] Lit. a) și b) ale art. 15¹ sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 88/2018.

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).^[1]

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 fiscale.^[2]

Art. 16. (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.^[3]

^[4](1) 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.^[5]

(1²) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii 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.^[6]

^[1] Lit. d) a art. 15¹ este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 117/2021.

^[2] Art. 15² a fost introdus prin art. I pct. 2 din O.U.G. nr. 117/2021.

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

^[4] Alin. (1¹)-(1⁷) ale art. 16 au fost introduse prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021.

^[5] Alin. (1¹)-(1³) ale art. 16 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 208/2021.

^[6] Alin. (1⁶)-(1⁷) ale art. 16 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 208/2021.

(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.^[1]

(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.^[2]

(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.

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

Notă: A se vedea art. IV alin. (1)-(2¹) din O.U.G. nr. 36/2021:

Art. IV - (1) Noțiunile de semnătură electronică, semnătură electronică avansată, semnătură electronică calificată și sigiliul electronic, utilizate în cuprinsul actelor normative care fac obiectul art. I - III din prezenta ordonanță de urgență, au înțelesul dat de dispozițiile Regulamentului (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 iulie 2014 privind identificarea electronică și serviciile de încredere pentru tranzacțiile electronice pe piața internă și de abrogare a Directivei 1999/93/CE.

(2) Angajatorul poate suporta, pentru el și pentru angajații săi, în vederea îndeplinirii obligațiilor legale menționate în prezenta ordonanță de urgență, cheltuielile pentru achiziționarea semnăturilor electronice avansate sau semnăturilor electronice calificate utilizate pentru semnarea înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă.

(2¹) Cheltuielile efectuate de angajator, prevăzute la alin. (2), reprezintă cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal.

Hotărâre prealabilă. Prin decizia nr. 37/2016, M. Of. nr. 114 din 10 februarie 2017, Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași - Secția litigiilor de muncă

[1] Alin. (1⁸) al art. 16 a fost introdus prin art. unic pct. 5 din Legea nr. 208/2021.

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

și asigurări sociale privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, **stabilite** că:

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

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 își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;^[2]
- 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;

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

^[2] Lit. b), k), l) și n) ale alin. (3) de la art. 17 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. I pct. 6 din Legea nr. 283/2022 de la data de 22 octombrie 2022.