

Codul muncii

Legea dialogului social și legislație conexă

Ediție îngrijită și adnotată de
Avocat dr. Marius Eftimie

Actualizată la data de
25 octombrie 2022

Cuprins general

Codul muncii	1
Index	162
Legea nr. 62/2011 a dialogului social	167
Index	221
1. Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă	223
2. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților	228
3. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora	234
4. Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale	246
5. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă	284
6. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	307
7. Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal	319
8. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor	324
9. Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior	355
10. Legea nr. 176/2018 privind internshipul	365
11. Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	378
12. Hotărârea Guvernului nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011	386
13. Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri	400
14. Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România (<i>extras</i>)	420

Copyright©2022 Editura Hamangiu SRL

Editură de prestigiu recunoscut în domeniul științelor sociale CNATDCU

Toate drepturile rezervate Editurii Hamangiu

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

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

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

E-mail: redactia@hamangiu.ro

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

ROMÂNIA [Legislație]

Codul muncii : Legea dialogului social și legislație

conexă. - Ed. a 41-a / îngrijită și adnotată de Marius Eftimie. -

București : Editura Hamangiu, 2022

ISBN 978-606-27-2021-6

I. Eftimie, Marius (ed. ; adnotare)

nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999); ► Legea nr. 124/2019 privind cerințele minime de creștere a mobilității salariaților între statele membre prin îmbunătățirea dobândirii și păstrării drepturilor la pensie suplimentară (M. Of. nr. 558 din 8 iulie 2019); ► Regulamentul (UE) 2019/1149 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 de instituire a unei Autorități Europene a Muncii (J.O. L 186 din 11 iulie 2019); ► Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (J.O. L 186 din 11 iulie 2019).

Titlul II. Contractul individual de muncă

Capitolul I. Încheierea contractului individual de muncă

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 12. [Durata contractului] (1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

Art. 13. [Capacitatea juridică a salariatului] (1) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

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

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

(4)^[1] Încadrarea în muncă a persoanelor care beneficiază de tutelă specială este interzisă.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15¹.^[2] [Munca nedeclarată] În sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă:

a)^[3] 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)^[4] 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] Alin. (4) al art. 13 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. 12 pct. 1 din Legea nr. 140/2022.

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

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

^[4] Lit. d) de la art. 15¹ este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 117/2021.

Art. 15².^[1] [Munca subdeclarată] 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.

Art. 16.^[2] [Forma scrisă a contractului. Vechimea în muncă] (1)^[3] 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.

(1¹)^[4] 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)-(1⁵)^[5] *Abrogate.*

(1⁶)^[6] 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.

^[1] Art. 15² a fost introdus prin art. I pct. 2 din O.U.G. nr. 117/2021.

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

^[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)-(1³) ale art. 16 au fost introduse prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021, punct modificat prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 208/2021.

^[5] Alin. (1⁴) și (1⁵) ale art. 16 au fost introduse prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021 și au fost abrogate prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 208/2021.

^[6] Alin. (1⁶) și (1⁷) ale art. 16 au fost introduse prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021, punct modificat prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 208/2021.

(1)^[1] 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 salariații care prestează activitate în acel loc.

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

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

(7) Fac excepție de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156.

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

Notă. 1. Potrivit art. IV din O.U.G. nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 474 din 6 mai 2021), aprobată, cu modificări și completări, prin Legea nr. 208/2021 (M. Of. nr. 720 din 22 iulie 2021): „(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. (...)”.*

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

Art. 16¹.^[2] [Locul de muncă] (1) În sensul art. 16 alin. (4), locul de muncă reprezintă locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia.

^[1] Alin. (1⁸) al art. 16 a fost introdus prin art. I pct. 1¹ din O.U.G. nr. 36/2021, punct introdus prin art. unic pct. 5 din Legea nr. 208/2021.

^[2] Art. 16¹ a fost introdus prin art. I pct. 2¹ din O.U.G. nr. 53/2017, punct introdus prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 88/2018.

(2) Copia contractului individual de muncă se păstrează la locul de muncă definit conform alin. (1) pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.

Art. 17. [Informarea cu privire la clauzele esențiale din contract] (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b)^[1] 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;
- 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)^[2] salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n)^[3] durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;

^[1] Lit. b) de la alin. (3) al art. 17 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 6 din Legea nr. 283/2022.

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

^[3] Lit. n) de la alin. (3) al art. 17 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 6 din Legea nr. 283/2022.

o)^[1] procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;

p)^[2] dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

(4)^[3] Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit. m), o) și p).

(4)^[4] *Abrogat.*

(5)^[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)^[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).

(7) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(8)^[7] Inspekția Muncii pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor modelul-cadru al contractului individual de muncă, stabilit prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale, prin publicarea pe site-ul instituției.

(9) Toate informațiile menționate la art. 17 alin. (3) vor fi cuprinse în modelul-cadru al contractului individual de muncă prevăzut la alin. (8).

Notă. 1. Potrivit art. II din Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ (M. Of. nr. 1013 din 19 octombrie 2022), „Pentru salariatul care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei legi, informațiile suplimentare privind condițiile aplicabile raportului de muncă se comunică de

^[1] Lit. o) de la alin. (3) al art. 17 a fost introdusă prin art. 1 pct. 2 din O.U.G. nr. 36/2021, punct modificat prin art. unic pct. 6 din Legea nr. 208/2021.

^[2] Lit. p) și q) de la alin. (3) al art. 17 au fost introduse prin art. 1 pct. 7 din Legea nr. 283/2022.

^[3] Alin. (4) al art. 17 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. 1 pct. 8 din Legea nr. 283/2022.

^[4] Precizăm că O.U.G. nr. 37/2021, prin care a fost introdus alin. (4)¹ al art. 17, a fost respinsă prin Legea nr. 275/2022, astfel încât textul nu se mai aplică.

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

^[6] Alin. (6) și (7) ale art. 17 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 213/2020.

^[7] Alin. (8) și (9) ale art. 17 au fost introduse prin art. 1 pct. 9 din Legea nr. 283/2022.

către angajator, la cerere, în maximum 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitări nu exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art. 35 alin. (1), art. 39 alin. (1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 și art. 278² din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv cu cele aduse prin prezenta lege³.

2. A se vedea și Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (M. Of. nr. 139 din 4 martie 2003). Potrivit art. IV din Legea nr. 283/2022, „(1) În termen de 30 de zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, se stabilește prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale, la inițiativa Inspekției Muncii, modelul-cadru al contractului individual de muncă prevăzut la art. 17 alin. (8) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu cele aduse prin prezenta lege. (2) La data intrării în vigoare a ordinului prevăzut la alin. (1), Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 139 din 4 martie 2003, cu modificările și completările ulterioare, se abrogă⁴.”

3. A se vedea și Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (J.O. L 186 din 11 iulie 2019).

Art. 18. [Informarea în cazul salariatului care își va desfășura munca în străinătate] (1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (3), precum și informații referitoare la:

a)^[1] țara sau țările, precum și durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;

b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;

c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;

d) condițiile de climă;

e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;

f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;

g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

(2) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(3) Dispozițiile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condițiile specifice de muncă în străinătate.

Notă. A se vedea și: ► Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată (M. Of. nr. 180 din 23 februarie 2022); ► 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 (M. Of. nr. 208 din 28 aprilie 2001).

^[1] Lit. a) de la alin. (1) al art. 18 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. 1 pct. 10 din Legea nr. 283/2022.