

Cuprins¹⁾

LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	5
Titlul I. Dispoziții generale	6
Capitolul I. Domeniul de aplicare.....	6
Capitolul II. Principii fundamentale	10
Titlul II. Contractul individual de muncă	17
Capitolul I. Încheierea contractului individual de muncă.....	18
Capitolul II. Executarea contractului individual de muncă	37
Capitolul III. Modificarea contractului individual de muncă	41
Capitolul IV. Suspendarea contractului individual de muncă.....	44
Capitolul V. Încetarea contractului individual de muncă	65
<i>Secțiunea 1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă</i>	<i>65</i>
<i>Secțiunea a 2-a. Concedierea.....</i>	<i>68</i>
<i>Secțiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului.....</i>	<i>69</i>
<i>Secțiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului.....</i>	<i>71</i>
<i>Secțiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective.....</i>	<i>71</i>
<i>Secțiunea a 6-a. Dreptul la preaviz</i>	<i>74</i>
<i>Secțiunea a 7-a. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale.....</i>	<i>75</i>
<i>Secțiunea a 8-a. Demisia</i>	<i>76</i>
Capitolul VI. Contractul individual de muncă pe durată determinată	76
Capitolul VII. Munca prin agent de muncă temporară	78
Capitolul VIII. Contractul individual de muncă cu timp parțial.....	86
Capitolul IX. Munca la domiciliu.....	88
Titlul III. Timpul de muncă și timpul de odihnă	96
Capitolul I. Timpul de muncă	96
<i>Secțiunea 1. Durata timpului de muncă</i>	<i>96</i>
<i>Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară.....</i>	<i>99</i>
<i>Secțiunea a 3-a. Munca de noapte</i>	<i>99</i>
<i>Secțiunea a 4-a. Norma de muncă</i>	<i>100</i>
Capitolul II. Repausuri periodice.....	101
<i>Secțiunea 1. Pauza de masă și repausul zilnic.....</i>	<i>101</i>
<i>Secțiunea a 2-a. Repausul săptămânal</i>	<i>102</i>
<i>Secțiunea a 3-a. Sărbătorile legale</i>	<i>103</i>
Capitolul III. Concediile.....	105
<i>Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților</i>	<i>105</i>
<i>Secțiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională</i>	<i>118</i>
Titlul IV. Salarizarea	119
Capitolul I. Dispoziții generale	119

¹⁾ Prezenta lucrare a fost actualizată la data de **6 februarie 2025**.

Capitolul II. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată	120
Capitolul III. Plata salariului	123
Capitolul IV. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale	125
Capitolul V. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia	125
Titlul V. Sănătatea și securitatea în muncă	126
Capitolul I. Reguli generale	126
Capitolul II. Comitetul de securitate și sănătate în muncă	127
Capitolul III. Protecția salariaților prin servicii medicale	128
Titlul VI. Formarea profesională	133
Capitolul I. Dispoziții generale	133
Capitolul II. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator	136
Capitolul III. Contractul de ucenicie la locul de muncă	137
Titlul VII. Dialogul social	137
Capitolul I. Dispoziții generale	137
Capitolul II. Sindicatele	138
Capitolul III. Reprezentanții salariaților	139
Capitolul IV. Patronatul	140
Titlul VIII. Contractele colective de muncă	140
Titlul IX. Conflictele de muncă	142
Capitolul I. Dispoziții generale	142
Capitolul II. Greva	144
Titlul X. Inspecția Muncii	145
Titlul XI. Răspunderea juridică	160
Capitolul I. Regulamentul intern	160
Capitolul II. Răspunderea disciplinară	161
Capitolul III. Răspunderea patrimonială	165
Capitolul IV. Răspunderea contravențională	168
Capitolul V. Răspunderea penală	172
Titlul XII. Jurisdicția muncii	174
Capitolul I. Dispoziții generale	174
Capitolul II. Competența materială și teritorială	177
Capitolul III. Reguli speciale de procedură	178
Titlul XIII. Dispoziții tranzitorii și finale	179
INDEX	192
LEGEA NR. 367/2022 PRIVIND DIALOGUL SOCIAL	199
Titlul I. Dispoziții generale	199
Titlul II. Organizațiile sindicale	202

Capitolul I. Dispoziții generale	202
Capitolul II. Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale ...	203
Secțiunea 1. Statutul organizațiilor sindicale	203
Secțiunea a 2-a. Conducerea organizațiilor sindicale	204
Secțiunea a 3-a. Dobândirea personalității juridice	205
Secțiunea a 4-a. Patrimoniul organizației sindicale	207
Secțiunea a 5-a. Atribuțiile organizațiilor sindicale	208
Secțiunea a 6-a. Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor	210
Capitolul III. Reorganizarea și dizolvarea organizațiilor sindicale	210
Capitolul IV. Forme de asociere a organizațiilor sindicale	211
Capitolul V. Reprezentativitatea organizațiilor sindicale	214
Capitolul VI. Reprezentanții angajaților/lucrătorilor	217
Titlul III. Organizațiile patronale	218
Capitolul I. Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale ...	218
Secțiunea 1. Constituire și organizare	218
Secțiunea a 2-a. Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale	222
Secțiunea a 3-a. Patrimoniul și finanțarea activității	223
Capitolul II. Dizolvarea organizațiilor patronale	224
Capitolul III. Reprezentativitatea organizațiilor patronale	224
Titlul IV. Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social	226
Titlul V. Constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial	227
Titlul VI. Negocierile colective de muncă	229
Capitolul I. Negocierea contractelor colective de muncă	229
Capitolul II. Efectele contractelor colective de muncă	232
Capitolul III. Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă	233
Capitolul IV. Negocierea colectivă în sistemul bugetar	235
Capitolul V. Încheierea contractelor colective de muncă	236
Capitolul VI. Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă	239
Titlul VII. Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă	240
Capitolul I. Dispoziții generale	240
Capitolul II. Conflicte colective de muncă	241
Capitolul III. Concilierea conflictelor colective de muncă	243
Capitolul IV. Medierea și arbitrajul	244
Capitolul V. Greva	245
Titlul VIII. Sancțiuni	250
Titlul IX. Dispoziții tranzitorii și finale	251
<i>Anexa nr. 1 – Raport privind activitatea Comisiei de dialog social</i>	255
<i>Anexa nr. 2 – Regulament-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale</i>	255

<i>Anexa nr. 3 – Regulament-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale</i>	257
<i>Anexa nr. 4 – Fișa grevei (pentru informarea operativă a ministerului responsabil cu dialogul social)</i>	259
CONSTITUȚIA ROMÂNIEI (extras)	260
LEGISLAȚIE CONEXĂ	
Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase	263
Legea concediului paternal nr. 210/1999 și Normele metodologice de aplicare (H.G. nr. 244/2000)	264
Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și Normele metodologice de aplicare (H.G. nr. 262/2019).....	269
O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.....	287
Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă	295
Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora	302
Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006	304
H.G. nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare.....	326
Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (<i>extras</i>).....	331
Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților	345
Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri	348
Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri (OMMFPSPV/OMFP nr. 831/600/2015)	358
Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social.....	373
Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior	382
Legea nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România	389
Legea nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului	395
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 (<i>extras</i>)	397
Legea nr. 219/2015 privind economia socială	424
Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.....	435
H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	467
Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă	476

Legea nr. 176/2018 privind internshipul	481
Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ	492
Legea nr. 209/2020 privind unele măsuri de trecere a frontierei de stat a României și de facilitare a trecerii frontierei de către lucrătorii frontalieri	495
Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic	496
Procedura de acces online al salariaților sau foștilor salariați la datele din registrul general de evidență a salariaților, a modalității de generare și descărcare a extrasului, precum și a condițiilor în care prin extras se poate dovedi vechimea în muncă și/sau specialitate (H.G. nr. 1164/2022)	509
OMMSS nr. 2171/2022 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă	510
OMCID/OME/OMMSS/OMF nr. 20463/3964/967/1415/2023 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator	515
Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă (H.G. nr. 970/2023)	520
Legea nr. 280/2023 privind accesul cu prioritate pentru femei gravide, precum și pentru persoane însoțite de copii cu vârsta de până la 5 ani	532
Convenția OIM nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată de Conferință în cadrul celei de-a o sută opta sesiuni, Geneva, 21 iunie 2019 (ratif. prin L. nr. 69/2024)	534

**Codul muncii, legislație conexă și jurisprudență
Februarie 2025**

Codul muncii, legislație conexă și jurisprudență

Februarie 2025

Universul Juridic
București
-2025-

Titlul III
Timpul de muncă și timpul de odihnă
Capitolul I
Timpul de muncă

Secțiunea 1
Durata timpului de muncă

Art. 111.¹⁾ (1) *Timpul de muncă* reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

(2) *Programul de muncă* reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

(3) *Modelul de organizare a muncii* reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

● **CJUE. HCJUE (C10, C-909/19) din 28 oct. 2021** (eur-lex.europa.eu): „per. în care un lucrător urmează o formare profesională care îi este impusă de angajatorul său, care se desfășoară în afara locului său obișnuit de muncă, în localurile prestatorului serviciilor de formare, și în care nu își exercită atribuțiile obișnuite, constituie «timp de lucru»”.

V. și **HCJUE (C5, C-585/19) din 17 mar. 2021** (*infra*, art. 135 CM).

● **DISPOZIȚII CONEXE. O.U.G. nr. 57/2019 – CA (M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019; cu modif. ult.): „Art. 458. Formarea și perfecționarea profesională. (5) Perioadele în care funcționarii publici urmează programe de formare și de perfecționare profesională sunt asimilate timpului de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cadrul programului de lucru. Funcționarii publici beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care programele sunt: a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice; b) urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul persoanei care are competența de numire, și numai în cazul în care perfecționarea profesională are legătură cu domeniul de activitate al instituției sau autorității publice ori cu specificul activității derulate de funcționarul public în cadrul acesteia”.**

Art. 112. (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

● **CJUE. V. HCJUE (C5, C-585/19) din 17 mar. 2021** (*infra*, art. 135 CM).

Art. 113. (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 114. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă,

¹⁾ Art. 111 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 20 L. nr. 283/2022.

calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

● **CJUE. V. HCJUE (C5, C-585/19) din 17 mar. 2021** (*infra*, art. 135 CM).

● **DEROGARE. O.G. nr. 39/2005** *priv. cinematografia* (M. Of. nr. 704 din 4 august 2005; cu modif. ult.): „**Art. 77².** (1) Datorită specificului activității, prin derog. de la prev. art. 111[114, rep. 2011] CM (...), în cazul angajaților implicați în producția de film, durata max. legală a timpului de muncă poate depăși 40h pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, cu condiția ca aceste ore să fie compensate cu zilele libere în per. în care angajații nu participă la producția de film sau, dacă acest lucru nu este posibil, să fie compensate în bani, cf. prev. legale în vigoare. (2) Pentru angajații implicați în producția de film, zilele de sâmbătă, duminică și, după caz, zilele de sărbătoare legală sunt considerate zile lucrătoare, repausul legal putând fi acordat în per. în care angajații nu participă la producții de film”.

Art. 115. (1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Art. 116. (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art. 117. Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

Art. 118. (1)¹⁾ Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

¹⁾ Alin. (1) al art. 118 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 21 L. nr. 283/2022.

(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114.

(5)¹⁾ Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(6) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(7) Prin *mod de organizare flexibil a timpului de lucru* se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

● **DISPOZIȚII CONEXE. O.U.G. nr. 57/2019: „Art. 374. Exercițarea raporturilor de serviciu. (4) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice pot stabili prin act administrativ și alte moduri de organizare flexibilă a timpului de lucru, potrivit art. 118 alin. (7) L. nr. 53/2003 (...).”**

Art. 118^{1,2)} (1) La cerere, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

(2) În situația în care ambii părinți sau reprezentanți legali sunt salariați, cererea prevăzută la alin. (1) va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celui alt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă. În cazul în care părintele sau reprezentantul legal se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată, cu modificările și completările ulterioare, declarația pe propria răspundere a celui alt părinte sau reprezentant legal nu este necesară.

(3) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 81/2018, cu modificările și completările ulterioare, salariații care își desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) au obligația să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului.

Art. 119.³⁾ (1) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 16¹ evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

¹⁾ Alin. (5), (6) și (7) ale art. 118 au fost introduse prin art. I pct. 22 L. nr. 283/2022.

²⁾ Art. 118¹ a fost introdus prin art. unic L. nr. 241/2023.

³⁾ Art. 119 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. unic pct. 4 L. nr. 88/2018.

(2)¹⁾ Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

• CJUE. V. *HCJUE (C5, C-585/19) din 17 mar. 2021* (infra, art. 135 CM).

Secțiunea a 2-a Munca suplimentară

Art. 120. (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

• HP. Dec. ICCJ (DCD) nr. 78/2024: *Activitatea prestată de judecători în condițiile unei scheme de personal incomplete nu constituie muncă suplimentară în condițiile art. 120 alin. (1) CM* (M. Of. nr. 7 din 9 ianuarie 2025).

• CJUE. V. *HCJUE (C5, C-585/19) din 17 mar. 2021* (infra, art. 135 CM).

Art. 121. (1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, după caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau 115, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art. 122. (1)²⁾ Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Art. 123. (1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Art. 124. Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

Secțiunea a 3-a Munca de noapte

Art. 125. (1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

(2) *Salariatul de noapte* reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

¹⁾ Alin. (2) al art. 119 a fost modificat prin art. unic pct. 3 O.U.G. nr. 37/2021. Ulterior însă, O.U.G. nr. 37/2021 a fost respinsă prin L. nr. 275/2022 [v. și D.C.C. nr. 218/2024: „(...) prev. O.U.G. nr. 37/2021 (...) sunt neconstituționale”]. Prezenta culegere reproduce, firește, textul în vigoare, rezultat în urma respingerii O.U.G. nr. 37/2021 prin L. nr. 275/2022.

²⁾ Alin. (1) al art. 122 este reproduș astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 3 O.U.G. nr. 117/2021.