

Codul muncii

Legea dialogului social și 12 legi uzuale

Ediția a 29-a, îngrijită și adnotată de
Avocat dr. Marius Eftimie

Actualizat la data de
16 ianuarie 2017

Cuprins general

Codul muncii _____	1
<i>Index</i> _____	101
Legea nr. 62/2011 a dialogului social _____	107
<i>Index</i> _____	159
1. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților _____	161
2. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora _____	165
3. Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale _____	168
4. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă _____	173
5. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă _____	194
6. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor _____	204
7. Legea nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului _____	227
8. Ordinul nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă _____	229
9. Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților _____	234
10. Hotărârea Guvernului nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011 _____	245
11. Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri _____	259
12. 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>) _____	268

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
<i>Secțiunea 1. Încetarea 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
<i>Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților</i>	144-153

Secțiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională _____ 154-158

Titlul IV. Salarizarea	_____	159-174
Capitolul I. Dispoziții generale	_____	159-163
Capitolul II. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată	_____	164-165
Capitolul III. Plata salariului	_____	166-171
Capitolul IV. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale	_____	172
Capitolul V. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia	_____	173-174
Titlul V. Sănătatea și securitatea în muncă	_____	175-191
Capitolul I. Reguli generale	_____	175-182
Capitolul II. Comitetul de securitate și sănătate în muncă	_____	183-185
Capitolul III. Protecția salariaților prin servicii medicale	_____	186-191
Titlul VI. Formarea profesională	_____	192-210
Capitolul I. Dispoziții generale	_____	192-200
Capitolul II. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator	_____	201-207
Capitolul III. Contractul de ucenicie la locul de muncă	_____	208-210
Titlul VII. Dialogul social	_____	211-228
Capitolul I. Dispoziții generale	_____	211-213
Capitolul II. Sindicatele	_____	214-220
Capitolul III. Reprezentanții salariaților	_____	221-226
Capitolul IV. Patronatul	_____	227-228
Titlul VIII. Contractele colective de muncă	_____	229-230
Titlul IX. Conflictele de muncă	_____	231-236
Capitolul I. Dispoziții generale	_____	231-232
Capitolul II. Greva	_____	233-236
Titlul X. Inspecția Muncii	_____	237-240
Titlul XI. Răspunderea juridică	_____	241-265
Capitolul I. Regulamentul intern	_____	241-246
Capitolul II. Răspunderea disciplinară	_____	247-252
Capitolul III. Răspunderea patrimonială	_____	253-259
Capitolul IV. Răspunderea contravențională	_____	260
Capitolul V. Răspunderea penală	_____	261-265
Titlul XII. Jurisdicția muncii	_____	266-275
Capitolul I. Dispoziții generale	_____	266-268
Capitolul II. Competența materială și teritorială	_____	269
Capitolul III. Reguli speciale de procedură	_____	270-275
Titlul XIII. Dispoziții tranzitorii și finale	_____	276-281

Titlul I. Dispoziții generale

Capitolul I. Domeniul de aplicare

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

(2) Presentul 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 (www.scj.ro), Înalta Curte de Casație și Justiție, 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 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, 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, a stabilit:

„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”.

Notă. A se vedea și: ► Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului (M. Of. nr. 440 din 24 iunie 2002); ► Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic (M. Of. nr. 867 din 5 decembrie 2003); ► Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperației, republicată (M. Of. nr. 368 din 20 mai 2014); ► Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată (M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007).

Art. 2. [Subiectele reglementării] 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.

Notă. 1. A se vedea, cu referire la lit. c) și d) ale art. 2, și: ► art. 16 alin. (3) C. Rom.; ► O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată (M. Of. nr. 421 din 5 iunie 2008); ► 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 (M. Of. nr. 640 din 30 august 2014).

2. A se vedea, cu referire la lit. b) a art. 2, și Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată (M. Of. nr. 291 din 5 mai 2009).

3. A se vedea, cu referire la lit. e) a art. 2, și Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată (M. Of. nr. 498 din 7 august 2013).

4. A se vedea, cu referire la lit. g) a art. 2, și Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012).

Capitolul II. Principii fundamentale

Art. 3. [Libertatea muncii] (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 și: ► art. 41 alin. (1) C. Rom.; ► art. 15 CDFUE; ► art. 23 parag. 1 din Declarația Universală a Drepturilor Omului; ► art. 6 parag. 1 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale.

Art. 4. [Interzicerea muncii forțate] (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.

Notă. 1. A se vedea și: ► art. 42 C. Rom.; ► art. 4 CEDO; ► art. 5 CDFUE; ► art. 212 CP.

2. Serviciul militar obligatoriu a fost suspendat, începând cu 1 ianuarie 2007, prin intrarea în vigoare a Legii nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat (M. Of. nr. 1155 din 20 decembrie 2005).

3. Cu privire la alin. (3), a se vedea și H.G. nr. 1204/2007 privind asigurarea forței de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare și pe timpul stării de război (M. Of. nr. 699 din 17 octombrie 2007).

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

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

Notă. A se vedea și: ► art. 41 alin. (4) C. Rom.; ► art. 14 CEDO; ► art. 21 și art. 23 CDFUE; ► Secțiunea 1 – „Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie” (art. 6-9) a Capitolului II din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014); ► Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată (M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013); ► art. 20 – „Dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare în funcție de sex” din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999); ► H.G. nr. 1050/2014 privind aprobarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017 și a Planului general de acțiuni pe perioada 2014-2017 pentru implementarea Strategiei (M. Of. nr. 890 din 8 decembrie 2014).

Art. 6. [Protecția salariaților] (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.

Notă. 1. A se vedea și art. 7 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date (M. Of. nr. 790 din 12 decembrie 2001), care prevede o excepție a aplicării interzicerii prelucrării anumitor date cu caracter personal în unele situații din domeniul dreptului muncii.

2. A se vedea și: ► art. 41 C. Rom.; ► art. 14 CEDO; ► art. 21, art. 23 și art. 27-34 CDFUE; ► Secțiunea 1 – „Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie” (art. 6-9) a Capitolului II din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014); ► Capitolul II – „Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii” (art. 7-13) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată (M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013); ► Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă (M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006); ► Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of.

nr. 625 din 31 august 2012); ► Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999).

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

Notă. A se vedea și: ► art. 9 și art. 40 alin. (1) C. Rom.; ► art. 11 CEDO; ► art. 12 alin. (1) și art. 28 CDFUE; ► Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012); ► Convenția OIM nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, ratificată prin Decretul nr. 213/1957 (B. Of. nr. 4 din 18 ianuarie 1958); ► Convenția OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă, ratificată prin Decretul nr. 352/1658 (B. Of. nr. 34 din 29 august 1958); ► art. 5 – „Dreptul sindical” și art. 6 – „Dreptul la negociere colectivă” din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999).

Art. 8. [Principiul consensualității și al bunei-credințe] (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.

Art. 9. [Libertatea muncii în străinătate] 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.

Notă. A se vedea și: ► Legea nr. 248/2005 privind regimul liberei circulații a cetățenilor români în străinătate (M. Of. nr. 682 din 29 iulie 2005); ► art. 15 alin. (2) și (3) CDFUE; ► art. 18 – „Dreptul la exercitarea unei activități lucrative pe teritoriul celorlalte părți” și art. 19 – „Dreptul lucrătorilor migranți și al familiilor lor la protecție și asistență” din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999).