



Codul muncii

Cu modificările aduse prin:
Legea nr. 64/2018 și Legea nr. 88/2018

Legea dialogului social nr. 62/2011

**Registrul general de evidență a salariaților
(H.G. nr. 905/2017)**

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

Ediția a 10-a actualizată la **16 aprilie 2018**

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
Codul muncii : Legea dialogului social, Registrul general de evidență a salariaților : Legislație conexă, Decizii ale Curții Constituționale, Recursuri în interesul legii, Hotărâri prealabile, Index. - Ed. a 10-a, reviz.. - București : Rosetti International, 2018
Index
ISBN 978-606-8794-77-8

34



Copyright © 2018 Editura ROSETTI International

CODUL MUNCII. LEGEA DIALOGULUI SOCIAL

Toate drepturile asupra prezentei ediții sunt rezervate
Editurii ROSETTI International. Drepturile de distribuție aparțin în exclusivitate
Editurii ROSETTI International.

Redactor: Marian Florescu
Tehnoredactor: Carmen Dumitrescu

Editura ROSETTI INTERNATIONAL
București, Str. Ion Brezoianu nr. 9, ap. 6, sector 5
cod poștal: 050022
tel.: +04 021 314 77 81; 0726 178 175; 0724 305 413
e-mail: distributie@editurarosetti.ro
www.editurarosetti.ro

SUMAR

CODUL MUNCII	6
Index	110
Legea dialogului social nr. 62/2011	115
H.G. nr. 1.260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011	166
H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	182
H.G. nr. 33/2018 privind stabilirea contravențiilor care intră sub incidența Legii prevenirii nr. 270/2017, precum și a modelului planului de remediere (extras)	190

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. Încetarea contractului individual de muncă.....	55-81
Secțiunea 1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă.....	56-57
Secțiunea a 2-a. Concedierea.....	58-60
Secțiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului.....	61-64
Secțiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului.....	65-67
Secțiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective.....	68-74
Secțiunea a 6-a. Dreptul la preaviz.....	75-77
Secțiunea a 7-a. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale.....	78-80
Secțiunea a 8-a. Demisia.....	81
Capitolul VI. Contractul individual de muncă pe durată determinată.....	82-87
Capitolul VII. Munca prin agent de muncă temporară.....	88-102
Capitolul VIII. Contractul individual de muncă cu timp parțial.....	103-107
Capitolul IX. Munca la domiciliu.....	108-110
TITLUL III. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	111-158
Capitolul I. Timpul de muncă.....	111-132
Secțiunea 1. Durata timpului de muncă.....	111-119
Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară.....	120-124
Secțiunea a 3-a. Munca de noapte.....	125-128
Secțiunea a 4-a. Norma de muncă.....	129-132
Capitolul II. Repausuri periodice.....	133-143
Secțiunea 1. Pauza de masă și repausul zilnic.....	134-136
Secțiunea a 2-a. Repausul săptămânal.....	137-138

Secțiunea a 3-a. Sărbătorile legale.....	139-143
Capitolul III. Concediile.....	144-158
Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților.....	144-153
Secțiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională.....	154-158
TITLUL IV. SALARIZAREA	159-174
Capitolul I. Dispoziții generale.....	159-163
Capitolul II. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.....	164-165
Capitolul III. Plata salariului.....	166-171
Capitolul IV. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale.....	172
Capitolul V. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia.....	173-174
TITLUL V. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ	175-191
Capitolul I. Reguli generale.....	175-182
Capitolul II. Comitetul de securitate și sănătate în muncă.....	183-185
Capitolul III. Protecția salariaților prin servicii medicale.....	186-191
TITLUL VI. FORMAREA PROFESIONALĂ	192-210
Capitolul I. Dispoziții generale.....	192-200
Capitolul II. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator.....	201-207
Capitolul III. Contractul de ucenicie la locul de muncă.....	208-210
TITLUL VII. DIALOGUL SOCIAL	211-228
Capitolul I. Dispoziții generale.....	211-213
Capitolul II. Sindicatele.....	214-220
Capitolul III. Reprezentanții salariaților.....	221-226
Capitolul IV. Patronatul.....	227-228
TITLUL VIII. CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ	229-230
TITLUL IX. CONFLICTELE DE MUNCĂ	231-236
Capitolul I. Dispoziții generale.....	231-232
Capitolul II. 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

Legea nr. 53/2003, republicată^[1] Codul muncii

- ^[1] **Legea nr. 53/2003 – Codul muncii** a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003 și **republicată**, în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011, în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, dându-se textelor o nouă numerotare.
- După republicare, Legea nr. 53/2003 – Codul muncii a fost modificată prin:
- **Legea nr. 147/2012** pentru modificarea art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 509 din 24 iulie 2012);
 - **Legea nr. 76/2012** pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (M. Of. nr. 365 din 30 mai 2012), prin care a fost introdus la art. 269 un nou alineat (3);
 - **Legea nr. 187/2012** pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal (M. Of. nr. 757 din 12 noiembrie 2012), cu aplicare de la 1 februarie 2014, fiind abrogate art. 261-263 și modificate art. 264 și 265;
 - **Legea nr. 2/2013** privind unele măsuri pentru degrevarea instanțelor judecătorești, precum și pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (M. Of. nr. 89 din 12 februarie 2013), prin care a fost modificat art. 269 alin. (1);
 - **Legea nr. 255/2013** pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale (M. Of. nr. 515 din 14 august 2013), cu aplicare de la 1 februarie 2014, prin care au fost modificate și completate art. 52 și art. 61;
 - **Legea nr. 77/2014** pentru modificarea alin. (4) al art. 251 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 470 din 26 iunie 2014);
 - **Legea nr. 12/2015** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 52 din 22 ianuarie 2015). A se vedea modificările/completările la art. 16, 56, 92, 145 și art. 146;
 - **Legea nr. 97/2015** pentru modificarea art. 137 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 316 din 8 mai 2015);

- **Decizia Curții Constituționale nr. 279/2015** de admitere a excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi (M. Of. nr. 431 din 17 iunie 2015);
 - **Decizia Curții Constituționale nr. 814/2015** de admitere a excepției de neconstituționalitate a art. 60 alin. (1) lit. g) (M. Of. nr. 950 din 22 decembrie 2015);
 - **Decizia Curții Constituționale nr. 261/2016** de admitere a excepției de neconstituționalitate a art. 52 alin. (1) lit. a) (M. Of. nr. 511 din 7 iulie 2016);
 - **Legea nr. 57/2016** pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, precum și a altor acte normative (M. Of. nr. 283 din 14 aprilie 2016);
 - **Legea nr. 176/2016** pentru modificarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 808 din 13 octombrie 2016);
 - **Legea nr. 220/2016** pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 931 din 18 noiembrie 2016);
 - **O.U.G. nr. 1/2017** pentru stabilirea unor măsuri în domeniul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 12 din 5 ianuarie 2017).
- Notă:** Prin art. 2 din O.U.G. nr. 1/2017 denumirea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a fost schimbată cu Ministerul Muncii și Justiției Sociale.
- **O.U.G. nr. 53/2017** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 644 din 7 august 2017);
 - **Decizia Curții Constituționale nr. 759/2017** de admitere a excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 108 din 5 februarie 2018);
 - **Legea nr. 64/2018** pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 226 din 13 martie 2018);
 - **Legea nr. 88/2018** privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 315 din 10 aprilie 2018).

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.

Legislație conexă: 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. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată (M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007); ♦ Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, republicată (M. Of. nr. 368 din 20 mai 2014).

Admitere recurs în interesul legii. 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, 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:

Prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar/vice-primar și unitatea administrativ-teritorială, dacă legi speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după încetarea mandatelor.

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

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

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

c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;

e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;

f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;

g) organizațiilor sindicale și patronale.

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 (M. Of. nr. 19 din 9 ianuarie 2017); ♦ O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată (M. Of. nr. 421 din 5 iunie 2008), 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*, 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, M.Of. nr. 640 din 30 august 2014, cu aplicare din 28 noiembrie 2014. Rectificată în M. Of. nr. 660 din 8 septembrie 2014 și M. Of. nr. 846 din 20 noiembrie 2014.

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.

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 (M. Of. nr. 1.155 din 20 decembrie 2005); ♦ 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, 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.

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, 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); ♦ 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.

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; ♦ Legea nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date – art. 7; ♦ 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.

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

Legislație conexă: Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici; ♦ Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției; ♦ Legea nr. 1/2011 a educației naționale, Titlul IV privind statutul personalului didactic; ♦ Convenția O.I.M. nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, ratificată de România prin Decretul nr. 213/1957; ♦ Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996.

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 (M. Of. nr. 682 din 29 iulie 2005); ♦ Legea nr. 157/2005 [...] privind aderarea Republicii Bulgaria și a României la Uniunea Europeană, semnat de România la Luxemburg la 25 aprilie 2005 (M. Of. nr. 465 din 1 iunie 2005); ♦ Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată (M. Of. nr. 291 din 5 mai 2009); ♦ 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 [...]

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 (M. Of. nr. 986 din 31 decembrie 2015), 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*.

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, apțițunile 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 puse sub interdicție judecătorească 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.

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 (M. Of. nr. 115 din 13 februarie 2015).

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, M.Of. nr. 640 din 30 august 2014, cu aplicare din 28 noiembrie 2014. Rectificată în M. Of. nr. 660 din 8 septembrie 2014 și M. Of. nr. 846 din 20 noiembrie 2014; ♦ Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată (M. Of. nr. 498 din 7 august 2013); ♦ 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 (M. Of. nr. 115 din 13 februarie 2015).

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.

^[1] **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;^[2]

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

^[2] Lit. a) și b) ale art. 15¹ sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 88/2018.