

CODUL MUNCII

**TEXTE NOI. TEXTE MODIFICATE.
TEXTE ABROGATE.
TEXTE ÎN REDACTAREA ÎNȚIALĂ A
CODULUI MUNCII**

CODUL MUNCII

Varianta I

NOTĂ:

În prezentul text se regăsesc articolele asupra cărora au fost operate modificări.

Textele care nu figurează în acest document rămân în redactarea actuală a Codului.

LEGENDĂ:

- **ABROGĂRI**



- **REFORMULĂRI**



- **REVENIRI LA TEXTE INIȚIALE**



- **PROPUNERI DE TEXTE NOI**



TITLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

CAPITOLUL I. DOMENIUL DE APLICARE

Art. 1

(1) Prezentul cod reglementează **raporturile individuale și colective 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.

TITLUL II. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

CAPITOLUL I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 16

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(2) Anterior începerii activității de către salariat, angajatorul are obligația de a înregistra contractul individual de muncă în registrul general de evidență al salariaților.

(2)¹ În termen de 10 zile lucrătoare de la înregistrarea contractului individual de muncă, angajatorul va transmite inspectoratului teritorial de muncă registrul general de evidență al salariaților.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

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

Art. 17

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

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

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

- a) identitatea părților;
- a¹) modalitățile de verificare a aptitudinilor profesionale și personale;**
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și atribuțiile postului;**
- e) **obiectivele de performanță individuală, precum și** 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) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(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, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(5)¹ Angajatorul are obligația de a comunica în scris salariatului propunerea de modificare a contractului individual de muncă.

(5)² Salariatul are obligația de a comunica în scris răspunsul său angajatorului în termen de 10 zile de la data luării la cunoștință a propunerii.

(5)³ În cazul în care salariatul nu este de acord cu propunerea angajatorului sau nu răspunde în termenul prevăzut la alin. (5)², contractul individual de muncă nu poate fi modificat.

(5)⁴ În cazul în care salariatul este de acord cu propunerea de modificare a contractului individual de muncă, părțile vor încheia în scris actul adițional la contract în termen de 15 zile de la data luării la cunoștință de către angajator a acordului exprimat de către salariat. Actul adițional va intra în vigoare în momentul semnării de către părți, chiar dacă acesta este încheiat după expirarea termenului de 15 zile.

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Art. 20

(1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate;
- d¹) **clauza de obiectiv de performanță.**

Art. 21

(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și **introduce** în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat **ca în timpul executării** contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească **pe toată perioada existenței a contractului individual de muncă.**

(1) **¹Părțile nu pot conveni introducerea unei clauze de neconcurență în contractul individual de muncă decât în situația în care angajatorul dovedește că prestarea unei activități de către salariat în condițiile alin.(1) este de natură să producă un prejudiciu.**

(2) **Angajatorul poate denunța unilateral clauza de neconcurență oricând pe parcursul aplicării acesteia.**

(3) **În mod excepțional, părțile pot stabili aplicarea unei clauze de neconcurență după încetarea contractului individual de muncă cu respectarea următoarelor condiții:**

- a) **Precizarea expresă a activităților ce fac obiectul clauzei;**
- b) **Precizarea expresă a duratei de aplicabilitate a clauzei;**
- c) **Indicarea locurilor de muncă pentru care operează interzicerea la angajare;**
- d) **Precizarea expresă a ariei teritoriale în care salariatul nu se poate angaja;**
- e) **Dovedirea producerii unui prejudiciu real, concret și material angajatorului în cazul nerespectării clauzei;**
- f) **Stabilirea și plata indemnizației la care este îndreptățit fostul salariat.**

Art. 21¹

- (1) Cuantumul indemnizației de neconcurență lunară datorată salariatului este de:**
- a) cel puțin 25% din salariul de bază, în cazul clauzei de neconcurență aplicabile pe parcursul executării contractului individual de muncă;**
 - b) cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.**
- (2) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului sau fostului salariat, după caz, nu este de natură salarială.
- (3) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

Art. 22

- (1) În cazul prevăzut de art. 21 alin.(3), clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.**
- (2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) și i), ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului.**

Art. 26

- (1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca pe toată durata contractului individual de muncă ~~și după încetarea acestuia~~ să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.
- (1)² Prin excepție, clauza de confidențialitate poate produce efecte și după încetarea contractului individual de muncă, în legătură cu anumite categorii de informații și pe o durată determinată de timp, stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.**
- (2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

Art. 26¹

- (1) **Obiectivul de performanță presupune, pe lângă îndeplinirea la timp și întocmai a atribuțiilor de serviciu, obținerea de rezultate concrete și evaluabile, care materializează o îmbunătățire generală a activității unității sau a compartimentului funcțional din care face parte salariatul.**
- (2) **Obiectivele de performanță fac obiectul negocierii colective, fiind stabilite, pe categorii de salariați, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, după caz.**
- (3) **Îndeplinirea obiectivelor de performanță constituie condiții de majorare a salariului sau de promovare în carieră.**
- (4) **Neatingerea obiectivelor de performanță nu poate constitui motiv de concediere pentru necorespondere profesională, în baza art. 61 lit.d).**

Art. 26²

- (1) **Părțile pot conveni, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, introducerea unei clauze de obiectiv de performanță, cu respectarea prevederilor art. 26¹.**
- (2) **Clauza de obiectiv de performanță se poate introduce pe parcursul executării contractului individual de muncă prin încheierea în scris a unui act adițional la contract.**
- (3) **Părțile vor stabili în concret condițiile și conținutul clauzei de obiectiv de performanță în conformitate cu prevederile art. 26¹.**

Art. 27

- (1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.
- (2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.
(2)¹ Dacă salariatul prezintă certificatul medical, din care rezultă că este apt de muncă, după încheierea contractului individual de muncă, contractul se consideră valabil încheiat.
(2)² Dispozițiile alin. (2)¹ se aplică numai în măsura în care certificatul medical a fost prezentat de către salariat anterior constatării nulității contractului individual de muncă pentru lipsa acestuia.
- (3) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.
- (4) Solicitarea, la angajare, a testelor de gravitate este interzisă.
- (5) La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.

Art. 29

(1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(1)¹ Modalitățile principale prin care se verifică aptitudinile profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea sunt concursul sau examenul și perioada de probă.

(2)¹ Alegerea uneia din modalitățile de verificare prevăzute la alin.(1)¹ se face în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

Se adaugă un nou art. - Art. 29¹

Art. 29¹

(1) Concursul sau examenul, precum și perioada de probă sunt modalități de verificare de sine stătătoare, iar angajarea în muncă se poate face, de regulă, doar prin utilizarea uneia dintre acestea.

(2) Prin excepție, pentru ocuparea funcțiilor de conducere, în sectorul public și privat, verificarea aptitudinilor profesionale se poate realiza prin concurs sau examen și perioadă de probă.

Art. 30

(1) Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități prevăzute la alin. (1).

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

(4) Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

Se adaugă un nou articol:

Art. 30¹ (Angajarea în sectorul privat)

- (1) Încadrarea lucrătorilor în sectorul privat se poate face prin concurs, examen sau prin perioadă de probă, dacă prin lege specială nu se prevede altfel.**
- (2) Alegerea uneia dintre aceste modalități se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.**

Art. 31

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum **45 de zile calendaristice.**

(2)¹ De regulă, muncitorii necalificați sunt angajați în baza perioadei de probă.

(2)² În cazul muncitorilor necalificați, durata perioadei de probă nu poate depăși 10 zile lucrătoare.

(2)³ Dacă pe durata perioadei de probă angajatorul constată că salariatul corespunde profesional locului de muncă ocupat, acesta va continua activitatea potrivit clauzelor contractului individual de muncă încheiat.

(3) Dacă salariatul nu corespunde profesional locului de muncă ocupat, angajatorul poate dispune concedierea acestuia în condițiile art. 61 lit. d) din prezentul cod.

(3)¹ În situația prevăzută la alin. (4), dispozițiile art. 64 nu se aplică.

(3)² Pe parcursul sau la sfârșitul perioadei de probă, salariatul poate denunța unilateral contractul individual de muncă, prin intermediul unei notificări scrise.

(3)³ Pe parcursul perioadei de probă, părțile pot conveni încetarea contractului individual de muncă prin acordul lor mutual.

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(5) Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesia pentru care au dobândit calificarea profesională sau specializarea, după caz, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni sau în condițiile prevăzute de legi speciale.

~~**(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin.(5) se reglementează prin lege specială.**~~

Art. 32

(1) Ocuparea unui post se face pe baza verificării aptitudinilor profesionale și personale ale lucrătorului printr-o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă de către angajator în situația în care **este încadrat într-o nouă funcție, profesie, meserie sau ocupație**, ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

(2)¹ Neinformarea persoanei care solicită încadrarea în muncă pe posturi pentru care verificarea aptitudinilor profesionale și personale se poate face atât pe bază de concurs, cât și prin perioadă de probă, duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului prin perioada de probă, cu excepția situației în care salariatul își dă acordul în scris cu privire la verificarea aptitudinilor sale printr-o asemenea modalitate.

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă **și în specialitate, după caz.**

Art. 35

(1) Orice salariat are dreptul de a munci **simultan** la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

(3) Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

Art. 36

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă ~~sau a permisului de ședere în scop de muncă~~, eliberată/~~eliberat~~ potrivit legii.

CAPITOLUL II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 40

(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, **în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel de sector de activitate sau grup de unități.**
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- ~~f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.~~

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- f¹) să comunice Caselor teritoriale de pensii informațiile necesare în vederea emiterii deciziilor de pensionare pentru limită de vârstă a propriilor salariați, cu cel puțin 60 de zile anterior îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare de către aceștia;**
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

CAPITOLUL III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 41¹

- (1) Durata timpului de muncă poate fi modificată unilateral de către angajator, în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive tehnice, tehnologice, structurale.
- (2) În situația prevăzută la alin.(1), angajatorul are posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu diminuarea corespunzătoare a salariului, pe o perioadă ce nu poate depăși 3 luni cumulativ într-un an calendaristic.
- (3) Reducerea temporară a activității poate afecta pe toți salariații sau numai pe o parte dintre aceștia.
- (4) Condițiile în care pot avea loc reduceri temporare de activitate se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau ca urmare organizațiilor sindicale ori a reprezentanților salariaților, după caz, în scopul ajungerii la un acord.

Art. 44

- (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile în ultimele 12 luni și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile înăuntrul termenului de 12 luni. Lipsa acordului salariatului privind prelungirea delegării nu constituie motiv de sancționare disciplinară.
- (2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 46

- (1) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.
- (1)¹ Prin derogare de la prevederile alin.(1), în cazul detașării internaționale a lucrătorilor, durata maximă a detașării poate fi mai mare de 1 an, în condițiile stabilite prin lege specială.
- (2) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, pe o perioadă de maxim 6 luni.
- (2)¹ După încetarea detașării este interzisă dispunerea unei noi detașări pe o perioadă de cel puțin 3 luni.
- (3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice. Lipsa acordului salariatului privind prelungirea detașării nu constituie motiv de sancționare disciplinară.

- (4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

CAPITOLUL IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 49

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului, cu excepția situațiilor în care contractul de muncă încetează de drept sau în temeiul art. 52 lit. c) și d).

Art. 50

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) concediu de carantină;**

c¹) efectuarea serviciului militar obligatoriu, în condițiile legii speciale;

- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
 - e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
 - f) forță majoră;
 - g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
 - h) la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei cu excepția situației în care avizele, autorizațiile ori atestările necesare exercitării profesiei au o valabilitate limitată în timp și formalitățile în vederea obținerii acestora au fost îndeplinite înainte de expirarea perioadei de valabilitate, iar organul administrativ nu a soluționat cererea în termen legal. Dacă în termen de 6 luni la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei salariatului, acestea nu au fost reînnoite contractul individual de muncă încetează de drept.**
- Se adaugă o nouă literă:**
- h¹) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.**
 - i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 52

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii ~~sau reducerii~~ temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) pe durata detașării;

~~e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.~~

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

~~(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.~~

Art. 53

(1) Pe durata ~~reducerii și/sau a~~ întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea ~~redușă sau~~ întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, ~~cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).~~

(2) Pe durata ~~reducerii și/sau a~~ întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

CAPITOLUL V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 56

(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) **la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă**; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

Art. 57¹ [Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților]

(1) Părțile, cu ocazia încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, prin act adițional, pot negocia clauze prin care stabilesc conținutul drepturilor și obligațiilor ce le revin în cazul încetării contractului individual de muncă prin acordul lor.

(2) Clauzele prevăzute la alin.(1) cuprind cel puțin următoarele elemente:

a) Data încetării contractului individual de muncă;

b) Cuantumul indemnizației la care este îndreptățit salariatul.

(3) La negocierea acestor clauze, oricare dintre părți poate beneficia de asistență juridică de specialitate, inclusiv prin intermediul sindicatului sau reprezentanților salariaților, conform propriei opțiuni.

Art. 60

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata **concediului pentru carantină**;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

Se introduce o nouă literă:

f¹) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare **sau** a falimentului **sau a dizolvării** angajatorului, în condițiile legii.

Art. 69

(1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

~~(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.~~

(4) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

(5) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.

Art. 74

(1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaților concediați timp de 9 luni de la data concedierii acestora.

(2) În situația în care în această perioadă se reiau activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligația de a transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

(5) Procedura concedierii colective a salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice se va reglementa prin lege specială.

(6) Prevederile art. 68-73 nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

CAPITOLUL VI. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ

Art. 82

(1) Prin derogare de la dispozițiile art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se încheie în condițiile art. 16, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(2)¹ La stabilirea duratei contractului individual de muncă, părțile vor ține seama de perioada de timp necesară desfășurării activității ce face obiectul contractului.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului prevăzut de art. 84.

(3)¹ Părțile pot conveni prelungirea contractului individual de muncă numai dacă la încheierea acestuia nu au putut stabili cu certitudine durata necesară desfășurării activității pentru care a fost încheiat.

(4) Între aceleași părți se pot încheia cel mult 5 contracte individuale de muncă succesive pe durată determinată, înăuntrul termenului prevăzut de art. 84, sub condiția respectării dispozițiilor alin. (4).

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive.

(6) Sub sancțiunea nulității absolute, este interzisă angajarea pe același post a mai mult de 5 persoane cu contract individual de muncă pe durată determinată, înăuntrul termenului prevăzut la art. 84.

Art. 83

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creșterea temporară a activității și/sau schimbarea temporară a structurii de activitate ca urmare a reorganizării interne a angajatorului;

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

h) în alte cazuri prevăzute de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate.

Art. 84

(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 5 ani.

(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Art. 84¹

În cazul în care se constată pe cale judecătorească că angajatorul a încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată pentru activități cu caracter permanent, cu încălcarea prevederilor art. 82, contractul individual de muncă astfel încheiat se consideră a fi pe durată nedeterminată.

Art. 85

(1) Angajarea cu contract individual de muncă pe durată determinată se face prin concurs/examen sau perioadă de probă, după caz.

(1)¹ Durata perioadei de probă nu va putea depăși:

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art. 87

(1) Salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi discriminați direct sau indirect în privința condițiilor de angajare și de muncă, beneficiind de același tratament juridic cu salariații permanenți comparabili, cu excepția cazurilor justificate de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. **În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare.**

CAPITOLUL VII MUNCA PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ

Art. 88

(1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(2) Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia ~~din urmă~~.

(3) Agentul de muncă temporară este **societatea comercială sau persoana fizică autorizată, acreditate** de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția

utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

(5) Misiunea de muncă temporară **este** acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.

Art. 89

Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar și numai în următoarele cazuri:

- a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării;**
- b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;**
- c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale.**

Art. 94 - 95

- (1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, de regulă, pe durată nedeterminată. În perioada dintre două misiuni, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară și beneficiază de o indemnizație ce nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.**
- (2) Prin excepție, contractul de muncă temporară se poate încheia pentru una sau mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 90 alin. (2).**
- (3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un act adițional la contractul de muncă temporară, în care se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și la art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și modalitățile de remunerare a salariatului temporar.**
- (4) În situația prevăzută la alin.(2), contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii sau misiunilor pentru care a fost încheiat, după caz, sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.**

Art. 96

(1) Pe toată durata misiunii, salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporară.

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

(3) În măsura în care utilizatorul nu are un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin legislația în vigoare sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului.

(4) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.

(5) În cazul în care în termen de 15 zile **calendaristice** de la data la care obligațiile privind plata salariului, a contribuțiilor și a impozitelor au devenit scadente, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

(6) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) poate să le recupereze, îndreptându-se împotriva agentului de muncă temporară.

Art. 97

~~Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:~~

- ~~a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;~~
- ~~b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;~~
- ~~c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;~~
- ~~d) 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;~~
- ~~e) 30 de zile lucrătoare, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.~~

CAPITOLUL VIII CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP PARȚIAL

Art. 106

(1) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

(3) **Durata concediului de odihnă se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile convenite salariaților pentru programul normal de lucru.**

(4) **Prin contractul colectiv de muncă aplicabil, părțile pot stabili o durată mai mare a concediului de odihnă decât cea prevăzută la alin. (3).**

(5) **Prin contractul colectiv de muncă aplicabil și prin contractul individual de muncă se poate stabili o durată a concediului de odihnă pentru salariații cu timp parțial egală cu cea a salariaților cu normă întreagă.**

CAPITOLUL VIII TELEMUNCA

Art. 107¹

(1) Telemunca este o formă de organizare a muncii, prin intermediul căreia salariații, utilizând tehnologiile informatice, îndeplinesc atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o dețin în alt loc decât sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

(2) În înțelesul prezentei legi, are calitate de telesalariat orice persoană care desfășoară activitatea în condițiile alin.(1).

(3) În vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu ce le revin, telesalariații își stabilesc singuri programul de lucru.

(4) Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau contractul individual de muncă, după caz.

Art.107²

(1) În vederea încheierii contractului individual de muncă cu prestarea activității prin telemuncă, salariatul trebuie să consimtă în mod expres și explicit asupra acestui mod de organizare a muncii.

(2) Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității pe bază de telemuncă nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia.

Art. 107³

Contractul individual de muncă se încheie în condițiile art. 16 și conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin.(3), următoarele mențiuni:

- a) **Locul din care prestează munca telesalariatul;**
- b) **Programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;**
- c) **Obligația angajatorului de a asigura telesalariatului condițiile tehnice necesare prestării muncii, precum și alte facilități utile bunei desfășurări a activității, cu excepția cazului în care părțile nu convin altfel;**
- d) **Lista echipamentelor puse la dispoziția telesalariatului de către angajator;**
- e) **Obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul în care prestează munca telesalariatul al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.**
- f) **Obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil sau ale regulamentului intern, după caz, în materia protecției datelor cu caracter personal.**

Art.107⁴

(1) Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin contractele colective de muncă aplicabile și prin regulamentul intern salariaților care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

(2) Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind telemunca în conformitate cu legislația în vigoare.

TITLUL III – TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

CAPITOLUL I. TIMPUL DE MUNCĂ

Secțiunea 1. Durata timpului de muncă

Art. 132

(1) Stabilirea criteriilor de normare a condițiilor de dimensionare a activității și a cerințelor de aplicare se face pe baza consultării reprezentanților sindicatelor sau reprezentanților salariaților, consemnate printr-un acord scris al acestora.

(2) Periodic, părțile vor reexamina conținutul acordului încheiat și îl vor putea modifica prin consimțământul lor mutual.

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

(3) Prin excepție, se pot stabili perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni, pentru următoarele domenii de activitate:

(a) în cazul activităților în care locul de muncă al lucrătorului și domiciliul acestuia sunt la distanță unul de celălalt, cum ar fi activitățile offshore, sau dacă locurile în care lucrătorul își desfășoară activitatea sunt la distanță unul față de celălalt;

(b) în cazul activităților de securitate și supraveghere care necesită prezența permanentă în scopul de a proteja bunuri și persoane, în special gardieni, paznici sau firme de pază și securitate;

(c) în cazul activităților care implică nevoia de continuitate a serviciilor sau producției, în special:

i) servicii privind primirea, tratamentul și îngrijirea oferite de spitale sau instituții similare, inclusiv activitățile medicilor stagiari, instituțiilor rezidențiale și ale închisorilor;

ii) lucrătorii la docuri sau aeroporturi;

iii) servicii de presă, radio, televiziune, producție cinematografică, servicii de poștă și telecomunicații, ambulanță, servicii de pompieri și protecție civilă;

iv) producția, transportul și distribuția de gaze, apă și electricitate, colectarea reziduurilor menajere și instalațiile de incinerare;

v) sectoare în care procesul de muncă nu poate fi întrerupt din motive tehnice;

vi) activități de cercetare și dezvoltare;

vii) agricultură;

viii) lucrători din domeniul transportului de călători pe linii urbane regulate;

(d) dacă există o intensificare previzibilă a activității, în special în:

- i) agricultură;
 - ii) turism;
 - iii) servicii poștale;
- (e) în cazul persoanelor care lucrează în sectorul transportului feroviar:
- i) ale căror activități sunt intermitente;
 - ii) care petrec timpul de lucru în trenuri sau
 - iii) ale căror activități sunt legate de orarele de transport și de asigurarea continuității și regularității traficului;
 - iv) în cazul muncii în ture, de fiecare dată când lucrătorul schimbă tura și nu poate beneficia de perioade de repaus zilnic și săptămânal între sfârșitul unei ture și începutul următoarei;
- (f) în cazul activităților care implică perioade de lucru fracționate de-a lungul zilei, mai ales acelea ale personalului însărcinat cu activitățile de curățenie.

(4) Durata perioadei de referință prevăzută la alin.(3) se stabilește prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate.

(5) Prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate se stabilesc în concret categoriile de profesii, ocupații, meserii pentru care durata perioadei de referință poate fi de maxim 6 luni.

(6) 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 **încheiate la nivel de sector de activitate** 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.

(7) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4), (6) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

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

Art. 118

- (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, **dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absența acestora, în regulamentele interne.**
- (2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.
- (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.

Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară

Art. 122

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, precum și prin acordarea unui spor ce nu poate fi mai mic de 50% din salariul de bază.

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

(2) În perioadele de reducere a activității, angajatorul poate acorda zile libere plătite, pe baza consimțământului salariatului.

(3) Zilele libere plătite se vor recupera, dacă este cazul, în maxim 12 luni de la efectuarea lor, prin organizarea corespunzătoare a programului de lucru.

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 100% din salariul de bază.**

CAPITOLUL II. REPAUSURI PERIODICE

Secțiunea a 2-a. Repausul săptămânal

(1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și/sau duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul va putea fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă, **ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.**

(4) În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).

Secțiunea a 3-a. Sărbătorile legale

Art. 139

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- **Sfântul Andrei;**
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

CAPITOLUL III. CONCEDIILE

Secțiunea a II-a. Concediile pentru formare profesională

Art. 155

- (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
- (2) **Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului prejudiciază desfășurarea activității.**

TITLUL IV. SALARIZAREA

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Art.162

- (1) **Prin contractele colective de muncă se stabilesc niveluri minime de salarizare pe categorii de funcții, profesii, activități și cuantumul salariului minim pentru sectorul de activitate, grupul de unități sau unitate.**
- (2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.
- (3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

CAPITOLUL II.

SALARIUL DE BAZĂ MINIM BRUT PE ȚARĂ GARANTAT ÎN PLATĂ

Art. 164

(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea **organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național**. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(1)¹ Cuantumul net al salariului minim brut garantat în plată nu poate fi mai mic de 50% din salariul mediu net la nivel național comunicat de Institutul Național de Statistică avut în vedere la fundamentarea bugetului de stat.

(2) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.

CAPITOLUL III. PLATA SALARIULUI

Art. 166

(1) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

(2) Plata salariului se poate efectua și prin virament într-un cont bancar, **numai dacă salariatul și-a dat consimțământul în acest scop.**

(3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 165, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

(4) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

TITLUL VI. FORMAREA PROFESIONALĂ

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 197

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute, **cu excepția acelor sporuri la salariu a căror acordare este strict legată de condițiile concrete în care se prestează munca.**

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 198

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională **cu o durată de cel puțin 1 an**, în condițiile art. 197 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

TITLUL VII. DIALOGUL SOCIAL.

CAPITOLUL II. SINDICATELE

Art. 214

- (1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.
- (2) **Pot adera la sindicatele constituite potrivit alin.(1) șomerii și pensionarii.**
- (3) **Organizațiile sindicale au dreptul de a reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere și gestiune, sub condiția ca statutele să fie adoptate cu respectarea prevederilor legale în vigoare.**

Art. 219

Sindicatele pot reprezenta pe membrii lor, la cerere, în cadrul conflictelor de drepturi.

Art. 220

(1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) **Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.**

(2)¹ **Timpul alocat reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, iar activitatea desfășurată este salarizată corespunzător.**

(3) Alte măsuri de protecție a celor aleși în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale și în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 221

(1) La angajatorii **cu** mai mult de 20 de salariați și **unde** sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților **sunt** promovate și apărate de

reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop, **precum și de sindicatele nereprezentative din unitate, după caz.**

(2) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.

(3) Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

Art. 225

Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, iar activitatea desfășurată este salarizată corespunzător.

Art. 226

Pe durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

TITLUL IX. CONFLICTLE DE MUNCĂ

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 231

(1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.

(2) Conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților, denumite conflicte de interese.

(3) Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi ori din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților, denumite conflicte de drepturi.

Art. 232

Procedura de soluționare a conflictelor de interese se stabilește prin lege specială.

TITLUL XI. RĂSPUNDEREA JURIDICĂ
CAPITOLUL II RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

Art. 248

(1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni, **calculat de la data începerii executării acesteia**, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. ~~Radieră sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.~~

CAPITOLUL III. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

Art. 253

(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material ~~sau moral~~ din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art. 254 și următoarele.

Art. 254

(1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

~~(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.~~

~~(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.~~

CAPITOLUL V. RĂSPUNDEREA PENALĂ

Art. 264

(1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

(1)¹ Prin caracterul repetat al faptei se înțelege situația în care angajatorul remunerează unul sau mai mulți salariați sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, după ce în prealabil a fost sancționat contravențional.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii.

(3) Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.

CAPITOLUL XII. JURISDICȚIA MUNCII

CAPITOLUL II. COMPETENȚA MATERIALĂ ȘI TERITORIALĂ

Art. 268

- (1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:**
- a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;**
 - b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;**
 - b¹) în termen de 30 de zile de la data luării la cunoștință de către salariat a faptelor sau actelor dispuse unilateral de către angajator pentru care dispozițiile prezentului Cod nu reglementează expres procedura comunicării lor.**
 - c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;**
 - d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;**
 - e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.**
- (2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.**

Art. 269

- (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă.**
- (2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința, locul de muncă sau sediul, după caz.**

Art. 271¹

La prima zi de înfățișare, înainte de intrarea în dezbateri, instanța are obligația de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților.

Art. 273¹

(1) Hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile.

(2) În situații deosebite pronunțarea poate fi amânată cel mult două zile.

Art. 274

(1) Hotărârile instanței în fond sunt definitive și executorii de drept.

(2) Hotărârile motivate ale instanței de fond se redactează și se comunică părților în termen de cel mult 15 zile de la pronunțare.

Art. 274¹

Termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicării hotărârii pronunțate de instanța de fond.

Art. 274²

(1) În caz de admitere a recursului, instanța va judeca în fond cauza.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în următoarele situații:

a) soluționarea cauzei de instanță de fond s-a făcut cu încălcarea prevederilor legale referitoare la competență;

b) judecata în fond a avut loc în lipsa părții care nu a fost legal citată.

TITULUL XIII. DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE

Art. 278¹

Contractul colectiv de muncă se poate încheia la nivel national pentru categorii de drepturi și activități stabilite prin lege specială.

Art. 278²

În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Guvernul va înainta Parlamentului un proiect de lege privind concedierea colectivă a personalului din instituțiile și autoritățile publice.

Art. 278³

În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Guvernul va elabora de lege de modificare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României.

Art. 278⁴

(1) Drepturile sportivilor profesioniști și amatori, în calitate de angajați, se vor reglementa printr-o lege specială.

(2) Guvernul va înainta în termen de 90 de zile de la data adoptării prezentei legi un proiect de lege cu acest obiect.

Art. 278⁵

(1) Se înlocuiește sintagma ”conflict individual de muncă” cu cea de ”conflict de drepturi” și sintagma ”conflict colectiv de muncă” cu cea de ”conflict de interese” în tot cuprinsul Legii nr. 62/2011, publicată în Monitorul Oficial Partea I nr. 322 din 10 mai 2011.

(2) Noțiunile de ”conflict de drepturi” și ”conflict de interese” au înțelesul dat de art. 231 alin.(2) și alin.(3) din prezentul cod.

Art. 278⁶

Art. 152 alin.(2) din Legea nr. 62/2011 publicată în Monitorul Oficial Partea I nr. 322 din 10 mai 2011 se modifică și va avea următorul cuprins:

”Conflictele de drepturile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.”

Art. 281

(1) Prezentul cod intră în vigoare la data de

(2) Pe data intrării în vigoare a prezentului cod se abrogă:

- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. 10/1972, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 1/1970 - Legea organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările și completările ulterioare;
- Decretul nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obștesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;
- Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariaților în funcție de competență, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;
- Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcții, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;
- Legea salarizării nr. 14/1991, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;
- Legea nr. 68/1993 privind garantarea în plată a salariului minim, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;
- Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificările și completările ulterioare;
- art. 34 și 35 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998;
- **Capitolul VI. Conflicte individuale de muncă din Legea nr. 62/2011, publicată în Monitorul Oficial Partea I nr. 322 din 10 mai 2011.**

(3) Pe data de 1 ianuarie 2011 se abrogă dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.

