

LEGE Nr. 53/2003 din 24 ianuarie 2003 *** Republicată
Codul muncii

Text în vigoare începând cu data de 27 decembrie 2020
REALIZATOR: COMPANIA DE INFORMATICĂ NEAMȚ

Text actualizat prin produsul informatic legislativ LEX EXPERT în baza actelor normative modificatoare, publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, până la 24 decembrie 2020.

Act de bază

#B: *Legea nr. 53/2003, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011*

Acte modificatoare

#M63: *Legea nr. 298/2020*
#M62: *Legea nr. 291/2020***
#M61: *Legea nr. 282/2020***
#M60: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 211/2020***
#M59: *Legea nr. 270/2020***
#M58: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 192/2020***
#M57: *Legea nr. 213/2020*
#M56: *Legea nr. 195/2020***
#M55: *Legea nr. 179/2020***
#M54: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020*
#M53: *Legea nr. 151/2020*
#M52: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 120/2020*
#M51: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2020***
#M50: *Legea nr. 85/2020*
#M49: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2020*
#M48: *Legea nr. 59/2020*
#M47: *Legea nr. 55/2020*
#M46: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2020*
#M45: *Decretul Președintelui României nr. 240/2020*
#M44: *Legea nr. 37/2020*
#M43: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2020*
#M42: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020*
#M41: *Legea nr. 153/2019*
#M40: *Legea nr. 148/2019***
#M39: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2019***

#M38: *Legea nr. 93/2019*
#M37: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 26/2019*
#M36: *Legea nr. 45/2019***
#M35: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018***
#M34: *Legea nr. 256/2018***
#M33: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2018*
#M32: *Legea nr. 211/2018***
#M31: *Decizia Curții Constituționale nr. 387/2018*
#M30: *Legea nr. 176/2018***
#M29: *Legea nr. 127/2018*
#M28: *Legea nr. 99/2018***
#M27: *Legea nr. 88/2018*
#M26: *Legea nr. 64/2018*
#M25: *Decizia Curții Constituționale nr. 759/2017*
#M24: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017*
#M23: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 38/2017***
#M22: *Legea nr. 220/2016*
#M21: *Legea nr. 176/2016*
#M20: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 48/2016***
#M19: *Decizia Curții Constituționale nr. 261/2016*
#M18: *Legea nr. 57/2016*
#M17: *Decizia Curții Constituționale nr. 814/2015*
#M16: *Decizia Curții Constituționale nr. 279/2015*
#M15: *Legea nr. 97/2015*
#M14: *Legea nr. 12/2015*
#M13: *Legea nr. 140/2014***
#M12: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 49/2014***
#M11: *Legea nr. 77/2014*
#M10: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 23/2014***
#M9: *Legea nr. 18/2014***
#M8: *Legea nr. 255/2013*
#M7: *Legea nr. 2/2013*
#M6: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 4/2013*
#M5: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 68/2012***
#M4: *Legea nr. 187/2012*
#M3: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2012*
#M2: *Legea nr. 147/2012*
#M1: *Legea nr. 76/2012*

*Actele normative marcate cu două asteriscuri (**) se referă la derogări de la Legea nr. 53/2003, republicată, sau conțin modificări/abrogări efectuate asupra acestor derogări.*

Modificările și completările efectuate prin actele normative enumerate mai sus sunt scrise cu font italic. În fața fiecărei modificări sau completări este indicat actul normativ care a efectuat modificarea sau completarea respectivă, în forma #M1, #M2 etc.

#B

TITLUL II

Contractul individual de muncă

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.

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.

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, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.
- (3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.
- (4) 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.

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.

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.

#M24

ART. 15¹

În sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă:

#M27

a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

#M24

c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;

d) primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.

#M27

ART. 16*)

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

#M24

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

(4) Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

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

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

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

#CIN

*) 1. Prin [Decizia](#) Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 37/2016, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept și, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor [art. 16](#) alin. (1) și [art. 57](#) alin. (5) și (6) din Codul muncii, combinat cu [art. 211](#) lit. b) din Legea nr. 62/2011, [art. 35](#) din Codul de procedură civilă și [art. 6](#) din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului, s-a stabilit că, în ipoteza neîndeplinirii de către părți a obligației de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, persoana fizică care a prestat muncă pentru și sub autoritatea celeilalte părți are deschisă calea acțiunii în constatarea raportului de muncă și a efectelor acestuia și în situația în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanței.

Menționăm că, ulterior publicării [Deciziei](#) Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 37/2016, [art. 16](#) alin. (1) a fost modificat prin [art. 1](#) pct. 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017 ([#M24](#)), cu modificările ulterioare.

2. Derogări de la prevederile [art. 16](#) au fost acordate prin:

- [art. 5](#) alin. (6) din Legea nr. 176/2018 privind internshipul ([#M30](#)).

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.9 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#M27

ART. 16¹

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

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

#B

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;
- 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 fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) 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.

#M24

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

#M57

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

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

#B

ART. 18

(1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la [art. 17](#) alin.

(3), precum și informații referitoare la:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

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

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

ART. 19

În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la [art. 17](#) și [18](#), persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

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.

ART. 21

(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea 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 de neconcurență.

(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

(3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de 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.

(4) 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) 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. 23

(1) Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial de muncă instanța competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurență.

ART. 24

În cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

ART. 25

(1) Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

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.

(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

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.

(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 graviditate 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.

#CIN

**) Derogări de la prevederile art. 27 au fost acordate prin:*

- art. V alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 68/2012 pentru modificarea și completarea unor acte normative și reglementarea unor măsuri financiar-fiscale (#M5).

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.1 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

ART. 28

Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

a) la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații;

b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;

c) la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;

d) în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;

e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;

f) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;

g) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

ART. 29

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

(2) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal - profesional sau disciplinar - și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(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.

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.

#CIN

**) Derogări de la prevederile [art. 30](#) au fost acordate prin:*

- [art. 22¹](#) alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, cu modificările ulterioare;

- [art. 67¹](#) alin. (1³) din Legea educației fizice și sportului nr. 69/2000, cu modificările ulterioare;

- [art. 2¹](#) alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 77/2017 privind înființarea Centrului Național pentru Informații Financiare, cu modificările ulterioare;

- [art. 295](#) alin. (6) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările ulterioare;

- [art. 102²](#) alin. (4) din Legea nr. 208/2015 privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente, cu modificările ulterioare.

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.3, pct. 5.7, pct. 5.8, pct. 5.13 și pct. 5.14 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

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 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(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) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.

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

#CIN

*) A se vedea Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior.

#B

ART. 32

(1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

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

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

ART. 33

Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

ART. 34

(1) Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.

(2) Registrul general de evidență a salariaților se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, dată de la care devine document oficial.

(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

(4) Registrul general de evidență a salariaților este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricărei alte autorități care îl solicită, în condițiile legii.

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

(6) În cazul încetării activității angajatorului, registrul general de evidență a salariaților se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

(7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidență a salariaților, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului*).

#CIN

*) A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților.

#M57

ART. 34¹

(1) Fiecare angajator are dreptul de a-și organiza activitatea de resurse umane și salarizare în următoarele moduri:

- a) prin asumarea de către angajator a atribuțiilor specifice;
- b) prin desemnarea unuia sau mai multor angajați cărora să le repartizeze, prin fișa postului, atribuții privind activitatea de resurse umane și salarizare;
- c) prin contractarea unor servicii externe specializate în resurse umane și salarizare.

(2) Serviciile externe specializate în resurse umane și salarizare vor fi coordonate de către un expert în legislația muncii.

#B

ART. 35

(1) Orice salariat are dreptul de a munci 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.

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. 37

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.

ART. 38*)

Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

#CIN

**) Prin Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 19/2019, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept și, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) și art. 254 alin. (3) și (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, s-a stabilit că stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adițional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și este sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate.*

#B

ART. 39

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

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

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;
 - 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;
 - 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. 41

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

ART. 42

(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

ART. 43

Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

ART. 44

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(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. 45

Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

ART. 46*)

- (1) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.
- (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, din 6 în 6 luni.
- (3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.
- (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.

#CIN

**) Derogări de la prevederile art. 46 au fost acordate prin:*
- articolul unic alin. (2) din Legea nr. 211/2018 pentru detașarea personalului prevăzut la art. 24¹ alin. (1) și (2) din Ordonanța Guvernului nr. 84/2001 privind înființarea, organizarea și funcționarea serviciilor publice comunitare de evidență a persoanelor de la Ministerul Afacerilor Interne la serviciile publice comunitare de evidență a persoanelor (#M32).

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.10 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

ART. 47

- (1) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.
- (2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.
- (3) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.
- (4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.
- (5) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (1) și (2), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

ART. 48

Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune

disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

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 încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

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) carantină;
- 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) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

ART. 51

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

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu 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;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă;

#M18

g) *concediu de acomodare.*

#B

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

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;

#M8

c¹) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este

arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

#B

d) pe durata detașării;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;

#M63

f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit [art. 93](#) alin. (1) din Constituția României, republicată.

#B

(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.

#CIN

*) Curtea Constituțională, prin [Decizia nr. 261/2016](#) (**#M19**), a constatat că dispozițiile [art. 52](#) alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituționale.

) 1. Curtea Constituțională, prin [Decizia nr. 279/2015](#) (#M16**), a constatat că dispozițiile [art. 52](#) alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituționale.

2. Prin [Decizia](#) Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 19/2016, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept și s-a stabilit că dispozițiile [art. 52](#) alin. (1) pct. b) teza întâi din Codul muncii nu își mai produc efectul, ca urmare a [Deciziei Curții Constituționale nr. 279/2015](#) (**#M16**), și dau naștere unui drept de creanță constând într-o despăgubire echivalentă cu remunerația cuvenită salariaților, pe durata suspendării, în cauzele nesoluționate definitiv la data de 17 iunie 2015 [data publicării [Deciziei Curții Constituționale nr. 279/2015](#) (**#M16**)].

***) Referitor la perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, a se vedea [art. XI](#) din Ordonanța de urgență a

Guvernului nr. 30/2020 ([#M42](#)), cu modificările ulterioare, articol reprodus în nota 1 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

ART. 53*)

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă 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.

#CIN

**) Referitor la perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, a se vedea [art. XI](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 ([#M42](#)), cu modificările ulterioare, articol reprodus în nota 1 de la sfârșitul textului actualizat.*

#M63

ART. 53^{^1}

(1) În cazul suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit [art. 93](#) alin. (1) din Constituția României, republicată, salariații afectați de activitatea redusă sau întreruptă, care au contractul individual de muncă suspendat, beneficiază de o indemnizație plătită din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz.

(2) În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația prevăzută la alin. (1) poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu prevederile [art. 53](#) alin. (1).

(3) Indemnizația prevăzută la alin. (1) este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor [Legii nr. 227/2015](#) privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

(4) În cazul indemnizației prevăzute la alin. (1), calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de

asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

(5) Pentru calculul impozitului pe venit prevăzut la alin. (4) se aplică prevederile [art. 78](#) alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare. Declararea impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de angajator prin depunerea declarației prevăzute la [art. 147](#) alin. (1) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(6) Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale prevăzute conform alin. (4) este data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj.

(7) Pentru indemnizația prevăzută la alin. (1) nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă conform prevederilor [art. 220⁵](#) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(8) În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă, din care cel puțin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta nu beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1).

(9) În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate ca urmare a instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1) aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

(10) Perioada prevăzută la alin. (1), pentru care salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate și angajatorii acestor salariați nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă conform prevederilor [art. 220⁵](#) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, constituie stagiul de cotizare fără plata contribuției în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005](#) privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 399/2006](#), cu modificările și completările ulterioare. Pentru stabilirea și calculul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005](#), aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 399/2006](#), cu modificările și completările ulterioare, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1).

(11) În situația în care stagiul de cotizare realizat potrivit alin. (10) este corespunzător unei fracțiuni de lună, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracțiunii de lună.

(12) În vederea acordării sumelor necesare plății indemnizației prevăzute la alin. (1), angajatorii depun, prin poșta electronică, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în raza cărora își au sediul social, o cerere semnată și datată de reprezentantul legal, însoțită de o declarație pe propria răspundere și de lista persoanelor care urmează să beneficieze de această indemnizație, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, conform modelului aprobat prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale.

(13) Angajatorii își asumă răspunderea pentru corectitudinea și pentru veridicitatea datelor înscrise în documentele prevăzute la alin. (12).

(14) Plata indemnizației se va face către conturile deschise de angajatori la băncile comerciale.

(15) Plata sumei prevăzute la alin. (1) se face în baza cererii semnate și date de reprezentantul legal, depusă prin poșta electronică la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în raza cărora își au sediul social.

(16) Documentele prevăzute la alin. (12) și (15) se depun în luna curentă pentru plata indemnizației din luna anterioară.

(17) Plata din bugetul asigurărilor pentru șomaj a indemnizațiilor prevăzute la alin. (1) se face în cel mult 15 zile de la depunerea documentelor, iar plata indemnizației se efectuează salariatului în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la primirea de către angajator a acestor sume.

(18) Angajatorii pot dispune gradual alte măsuri pentru reducerea activității sau întreruperea activității, după caz. În situația în care este adoptată de angajator măsura suspendării contractului individual de muncă, înlocuind, în tot sau în parte, măsura reducerii programului săptămânal de lucru de la 5 la 4 zile, dispusă în condițiile [art. 52](#) alin. (3), plata indemnizației este acordată numai de la data suspendării contractului individual de muncă în temeiul [art. 52](#) alin. (1) lit. c) sau f).

(19) *) Angajatorii nu pot desființa locurile de muncă ocupate de persoanele ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiul [art. 52](#) alin. (1) lit. c) sau f), pe o perioadă cel puțin egală cu perioada suspendării pentru care au beneficiat, pentru acești salariați, de plata indemnizațiilor prevăzute la alin. (1) din bugetul asigurărilor sociale pentru șomaj.

#CIN

*) Conform [art. III](#) din Legea nr. 298/2020 (**#M63**), prevederile [art. 53¹](#) alin. (19) din Legea nr. 53/2003, republicată, se aplică numai în situația desființării locurilor de muncă ocupate de persoane ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiul [art. 52](#) alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003,

republicată, după data de 27 decembrie 2020 [data intrării în vigoare a Legii nr. 298/2020 (#M63)].

#B

ART. 54

Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

CAPITOLUL V

Încetarea contractului individual de muncă

ART. 55

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

SECȚIUNEA 1

Încetarea de drept a 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;

#M38

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

#B

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.

#M33

(3) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariaței de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

#M38

(4) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

#CIN

) 1. Curtea Constituțională, prin [Decizia nr. 759/2017](#) (#M25**), a constatat că dispozițiile [art. 56](#) alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituționale.*

2. Prin [Decizia](#) Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 15/2017, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept și s-a stabilit că dispozițiile [art. 56](#) alin. (1) lit. f) din Legea nr. 53/2003, republicată, se interpretează în sensul că sunt aplicabile numai în situația în care condamnatul execută efectiv pedeapsa în penitenciar, fiind în imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă.

3. Derogări de la prevederile [art. 56](#) au fost acordate prin:

- [art. 22](#) alin. (5²) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, cu modificările ulterioare;

- [art. 284](#) alin. (2¹) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările ulterioare.

Menționăm că, ulterior publicării actelor normative indicate mai sus, prevederile [art. 56](#) alin. (1) lit. c) au fost modificate prin [art. IV](#) pct. 1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2018 ([#M33](#)), cu modificările ulterioare.

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.2 și pct. 5.4 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

[#B](#)

ART. 57*)

(1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

[#CIN](#)

*) 1. A se vedea și nota de la [art. 16](#).

2. Prin [Decizia](#) Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 19/2019, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept și, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor [art. 10](#), [art. 38](#), [art. 57](#), [art. 134](#) alin. (1) și [art. 254](#) alin. (3) și (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, s-a stabilit că stipularea

clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adițional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și este sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate.

#B

SECȚIUNEA a 2-a Concedierea

ART. 58

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

ART. 59

Este interzisă concedierea salariaților:

#M53

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;

#B

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

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 suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

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;

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, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

#CIN

**) Curtea Constituțională, prin [Decizia nr. 814/2015 \(#M17\)](#), a constatat că dispozițiile [art. 60](#) alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituționale.*

#B

SECȚIUNEA a 3-a

Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

ART. 61

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

#M8

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile [Codului de procedură penală](#);

#B

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală*), se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

#CIN

**) Prin [Decizia](#) Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 7/2016, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept și, în interpretarea dispozițiilor [art. 61](#) lit. c) din Legea nr. 53/2003, s-a stabilit că prin decizie a organelor de expertiză medicală (prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului) se înțelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, constând în fișa de aptitudine,*

necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuții legale în acest sens.

#B

ART. 62

(1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la [art. 61](#) lit. b) - d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la [art. 61](#) lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor [art. 247](#) - 252.

(3) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

ART. 63

(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de prezentul cod.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la [art. 61](#) lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

ART. 64

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la [art. 61](#) lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul [art. 56](#) alin. (1) lit. e), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de

ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la [art. 61](#) lit. c) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

SECȚIUNEA a 4-a

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

ART. 65

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

ART. 66

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

ART. 67

Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

SECȚIUNEA a 5-a

Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective

ART. 68

(1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

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. 70

Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la [art. 69](#) alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.

ART. 71

(1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

ART. 72

(1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor [art. 69](#) și [71](#), angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la [art. 69](#) alin.

(2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la [art. 69](#) alin. (1) și [art. 71](#), în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

(4) Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

(5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

#M29

(7) *În cazul în care concedierea colectivă preconizată vizează membri ai echipajului unei nave maritime, notificarea prevăzută la alin. (1) se comunică și*

autorității competente a statului sub al cărui pavilion navighează nava, cu respectarea prevederilor alin. (2) și în termenul prevăzut la alin. (1).

#B

ART. 73

(1) În perioada prevăzută la [art. 72](#) alin. (1), agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate și să le comunice în timp util angajatorului și sindicatului ori, după caz, reprezentanților salariaților.

(2) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la [art. 72](#) alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la [art. 72](#) alin. (1).

ART. 74

(1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(2) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice 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) Prevederile [art. 68](#) - 73 nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice.

(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.

SECȚIUNEA a 6-a

Dreptul la preaviz

ART. 75

(1) Persoanele concediate în temeiul [art. 61](#) lit. c) și d), al [art. 65](#) și [66](#) beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul [art. 61](#) lit. d), care se află în perioada de probă.

(3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului prevăzut la [art. 51](#) alin. (2).

ART. 76

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului*);
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritați, conform [art. 69](#) alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile [art. 64](#).

#CIN

**) Prin [Decizia](#) Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 8/2014, s-a admis recursul în interesul legii și, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor [art. 76](#) lit. b) din Codul muncii, raportat la dispozițiile [art. 78](#) din același cod, s-a stabilit că lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de [art. 75](#) alin. (1) din Codul muncii sau cu durata prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului.*

#B

ART. 77*)

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

#CIN

**) 1. Prin [Decizia](#) Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 18/2016, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept și, în interpretarea [art. 55](#) lit. c) și [art. 77](#) din Codul muncii, s-a stabilit că decizia de concediere poate fi revocată până la data comunicării acesteia către salariat, actul de revocare fiind*

supus exigențelor de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă (decizia de concediere).

2. Prin [Decizia](#) Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 34/2016, s-a admis sesizarea privind dezlegarea unor chestiuni de drept și, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor [art. 77](#) din Codul muncii, cu referire la dispozițiile [art. 278](#) alin. (1) din Codul muncii și la dispozițiile [art. 1.326](#) din Codul civil, s-a stabilit că decizia de concediere individuală emisă potrivit dispozițiilor [art. 76](#) din Codul muncii se poate comunica prin poșta electronică, aceasta reprezentând o modalitate de comunicare aptă din punct de vedere procesual să declanșeze curgerea termenului de contestare jurisdicțională a deciziei, potrivit dispozițiilor [art. 211](#) lit. a) din Legea nr. 62/2011 raportat la dispozițiile [art. 216](#) din același act normativ, cu referire la dispozițiile [art. 184](#) alin. (1) din Codul de procedură civilă, în condițiile în care salariatul a comunicat angajatorului aceste date de contact și există o uzanță a acestei forme de comunicare între părți.

De asemenea, s-a stabilit că decizia astfel comunicată prin poșta electronică, în format PDF accesibil electronic, trebuie să respecte doar cerințele formale impuse de dispozițiile [art. 76](#) din Codul muncii, nu și pe cele impuse de [Legea nr. 455/2001](#), referitor la înscrisul în formă electronică.

#B

SECȚIUNEA a 7-a

Controlul și sancționarea concedierilor nelegale

ART. 78*)

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

#CIN

*) Prin [Decizia](#) Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 8/2014, s-a admis recursul în interesul legii și s-a stabilit că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor [art. 78](#) din Codul muncii cu referire la [art. 75](#) alin. (1) din același cod, neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de [art. 75](#) alin. (1) din Codul muncii, respectiv cu durata cuprinsă în contractele colective sau individuale de muncă, dacă aceasta este mai favorabilă angajatului, atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere și a deciziei de concediere.

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor [art. 76](#) lit. b) din Codul muncii, raportat la dispozițiile [art. 78](#) din același cod, lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii atunci când angajatorul

face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de [art. 75](#) alin. (1) din Codul muncii sau cu durata prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului.

#B

ART. 79

În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

ART. 80

(1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

SECȚIUNEA a 8-a

Demisia

ART. 81*)

(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

(6) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

#CIN

**) 1. Reproducem mai jos prevederile [art. 56](#) din [anexa nr. 1](#) la Decretul Președintelui României nr. 240/2020 ([#M45](#)).*

#M45

"ART. 56

Termenele de preaviz prevăzute la [art. 81](#) alin. (4) din Codul muncii nu încep să curgă, iar, dacă au început să curgă, se suspendă pe întreaga durată a stării de urgență, în cazul personalului încadrat în unități sanitare, de asistență socială, de asistență medico-socială și în instituțiile din domeniul apărării, ordinii publice și securității naționale. Pe durata stării de urgență, pentru aceste categorii de personal nu se aplică dispozițiile [art. 81](#) alin. (8) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii."

#CIN

2. Reproducem mai jos prevederile [art. 30](#) din Legea nr. 55/2020 ([#M47](#)):

#M47

"ART. 30

Prin derogare de la prevederile [art. 81](#) alin. (4) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în cazul personalului încadrat în unități sanitare, de asistență socială, de asistență medico-socială și în instituțiile din domeniul apărării, ordinii publice și securității naționale, termenele de preaviz nu încep să curgă, iar, dacă au început să curgă, se suspendă pe întreaga durată a stării de alertă."

#B

CAPITOLUL VI

Contractul individual de muncă pe durată determinată

ART. 82*)

(1) Prin derogare de la regula prevăzută la [art. 12](#) alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la [art. 83](#), și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(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 și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

#CIN

**) Derogări de la prevederile [art. 82](#) au fost acordate prin:*

- [art. 13](#) alin. (4) din Ordonanța Guvernului nr. 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, cu modificările ulterioare;

- [art. 67¹](#) alin. (1²) din Legea educației fizice și sportului nr. 69/2000, cu modificările ulterioare;

- [art. 2¹](#) alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 77/2017 privind înființarea Centrului Național pentru Informații Financiare, cu modificările ulterioare;

- [art. 295](#) alin. (3) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările ulterioare;

- [art. 102²](#) alin. (1) din Legea nr. 208/2015 privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente, cu modificările ulterioare.

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.6 - 5.8, pct. 5.13 și pct. 5.14 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

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 și/sau modificarea temporară a structurii activității 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 expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

ART. 84*)

(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

(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.

#CIN

**) Derogări de la prevederile art. 84 au fost acordate prin:*

- art. 13 alin. (4) din Ordonanța Guvernului nr. 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, cu modificările ulterioare;

- art. 67¹ alin. (1²) din Legea educației fizice și sportului nr. 69/2000, cu modificările ulterioare;

- art. 2¹ alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 77/2017 privind înființarea Centrului Național pentru Informații Financiare, cu modificările ulterioare;

- art. 295 alin. (3) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările ulterioare;

- art. 102² alin. (1) din Legea nr. 208/2015 privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente, cu modificările ulterioare.

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.6 - 5.8, pct. 5.13 și pct. 5.14 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

ART. 85

Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va 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. 86

(1) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

(2) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

ART. 87

(1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat 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 sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

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 persoana juridică, autorizată 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 a agentului de muncă temporară, precum și procedura de autorizare 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 înseamnă 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, cu excepția cazului prevăzut la [art. 93](#).

ART. 90

(1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.

(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.

(3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.

ART. 91

(1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.

(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:

- a) durata misiunii;
- b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
- c) condițiile concrete de muncă;
- d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
- e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;
- f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;
- g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

(3) Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.

ART. 92

(1) Salariații temporari au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia.

(2) Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.

#M14

(3) 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.

(4) În măsura în care utilizatorul nu are angajat 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 contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului.

#B

ART. 93

Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmărește să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.

ART. 94*)

(1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni.

(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la [art. 17](#) și [art. 18](#) alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.

#CIN

**) Derogări de la prevederile [art. 94](#) au fost acordate prin:*

- [art. 4](#) alin. (4) din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (#M59).

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.21 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

ART. 95

(1) Contractul de muncă temporară se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la [art. 90](#) alin. (2).

(2) Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată, situație în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.

(3) Pentru fiecare nouă misiune între părți se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la [art. 94](#) alin. (2).

(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat 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 se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

(3) 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.

(4) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente și exigibile, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

(5) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (4) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar 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.

ART. 98

(1) Pe parcursul misiunii utilizatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Utilizatorul va notifica de îndată agentului de muncă temporară orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoștință și a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

ART. 99

(1) La încetarea misiunii salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă.

(2) În cazul în care utilizatorul angajează, după o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia în calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii.

ART. 100

Agentul de muncă temporară care concediază salariatul temporar înainte de termenul prevăzut în contractul de muncă temporară, pentru alte motive decât cele disciplinare, are obligația de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

ART. 101

Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum și cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.

ART. 102

Agenții de muncă temporară nu percep nicio taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.

CAPITOLUL VIII

Contractul individual de muncă cu timp parțial

ART. 103

Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.

ART. 104

(1) Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.

(3) Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile profesionale.

(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

ART. 105

(1) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la [art. 17](#) alin. (3), următoarele:

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

(2) În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

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.

ART. 107

(1) Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

(2) Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

(3) O copie a anunțului prevăzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

(4) Angajatorul asigură, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracțiune de normă la toate nivelurile.

CAPITOLUL IX

Munca la domiciliu

ART. 108

(1) Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.

(2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.

(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.

ART. 109

Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, în afara elementelor prevăzute la [art. 17](#) alin. (3), următoarele:

- a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

ART. 110

(1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

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

TITLUL III

Timpul de muncă și timpul de odihnă

CAPITOLUL I*)

Timpul de muncă

#CIN

*) Derogări de la prevederile [cap. I](#) au fost acordate prin:
- [art. 17](#) din Legea nr. 256/2018 privind unele măsuri necesare pentru implementarea operațiunilor petroliere de către titularii de acorduri petroliere referitoare la perimetre petroliere offshore ([#M34](#)).

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.11 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

SECȚIUNEA 1

Durata timpului de muncă

ART. 111

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

[ART. 112*\)](#)

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

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

#CIN

*) Derogări de la prevederile [art. 112](#) au fost acordate prin:
- [art. 1](#) alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă ([#M54](#)), cu modificările ulterioare;

- [art. 17](#) alin. (1) din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim ([#M59](#)).

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.19 și pct. 5.22 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

[ART. 113*\)](#)

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

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

#CIN

*) *Derogări de la prevederile [art. 113](#) au fost acordate prin:*
- *[art. 17](#) alin. (1) din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (#M59).*

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.22 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

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

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

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

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

#CIN

*) *Derogări de la prevederile [art. 114](#) au fost acordate prin:*
- *[art. 17](#) și [art. 18](#) alin. (1) din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (#M59).*

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.22 și pct. 5.23 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

ART. 115

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

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

ART. 116

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

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

ART. 117

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

ART. 118*)

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

(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](#).

#CIN

**) Derogări de la prevederile [art. 118](#) au fost acordate prin:*

- [art. 8](#) alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2020 ([#M46](#)) privind reglementarea unor măsuri, începând cu data de 15 mai 2020, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, pentru prelungirea unor termene, pentru modificarea și completarea [Legii nr. 227/2015](#) privind Codul fiscal, a [Legii](#) educației naționale nr. 1/2011, precum și a altor acte normative, cu modificările ulterioare;

- [art. 21](#) din Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 ([#M47](#)), cu modificările ulterioare.

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.16 și pct. 5.17 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#M27

ART. 119

(1) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit [art. 16^1](#) evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

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

#B

SECȚIUNEA a 2-a

Munca suplimentară

ART. 120

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

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

ART. 121

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

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

ART. 122

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

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

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

ART. 123

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

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin.

(1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

ART. 124

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

SECȚIUNEA a 3-a

Munca de noapte

ART. 125*)

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

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

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

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

(5) În situația prevăzută la alin. (4), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

(6) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

#CIN

**) Derogări de la prevederile art. 125 au fost acordate prin:*

- art. 21 alin. (1) din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (#M59).

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.24 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

ART. 126

Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

ART. 127

(1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile [art. 125](#) alin. (2) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.

(2) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului sănătății.

(3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

ART. 128

(1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

SECȚIUNEA a 4-a

Norma de muncă

ART. 129

Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

ART. 130

Norma de muncă se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.

ART. 131

Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.

ART. 132

Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează

de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților.

CAPITOLUL II*) Repausuri periodice

#CIN

*) *Derogări de la prevederile cap. II au fost acordate prin:*
- *art. 17 din Legea nr. 256/2018 privind unele măsuri necesare pentru implementarea operațiunilor petroliere de către titularii de acorduri petroliere referitoare la perimetre petroliere offshore (#M34).*

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.11 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

ART. 133

Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

SECȚIUNEA 1

Pauza de masă și repausul zilnic

ART. 134*)

(1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

(3) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

#CIN

*) *Derogări de la prevederile art. 134 au fost acordate prin:*
- *art. 17 alin. (1) din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (#M59).*

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.22 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

ART. 135*)

(1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

#CIN

**) Derogări de la prevederile [art. 135](#) au fost acordate prin:*

*- [art. 17](#) alin. (1) și [art. 18](#) alin. (1) din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (**#M59**).*

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.22 și pct. 5.23 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

ART. 136*)

(1) Muncă în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

(2) Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

#CIN

**) Derogări de la prevederile [art. 136](#) au fost acordate prin:*

*- [art. 17](#) alin. (1) din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (**#M59**).*

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.22 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

SECȚIUNEA a 2-a

Repausul săptămânal

#M15

ART. 137*)

(1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

#B

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate 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.

(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).

#CIN

**) Derogări de la prevederile [art. 137](#) au fost acordate prin:*

- [art. 17](#) alin. (1) din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (#M59).

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.22 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

ART. 138*)

(1) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(2) Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (1) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit [art. 123](#) alin. (2).

#CIN

**) Derogări de la prevederile [art. 138](#) au fost acordate prin:*

- [art. 17](#) alin. (1) din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (#M59).

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.22 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

SECȚIUNEA a 3-a Sărbătorile legale

#M21

ART. 139*)

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

- 1 și 2 ianuarie;*
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;*

#M26

- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;*

#M21

- prima și a doua zi de Paști;*
- 1 mai;*

#M22

- 1 iunie;*

#M21

- prima și a doua zi de Rusalii;*
- Adormirea Maicii Domnului;*
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;*
- 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.*

#B

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

#M44

(2^1) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

#M27

(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

#M44

(3^1) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

#M41

(4) Până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul din sistemul bugetar, zilele lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, prevăzute la alin. (1), precum și zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate.

#CIN

**) Derogări de la prevederile [art. 139](#) au fost acordate prin:*

- [art. 37](#) din Legea nr. 195/2020 privind statutul personalului feroviar ([#M56](#)).

Precizăm că dispozițiile de derogare menționate mai sus sunt reproduse în pct. 5.20 din nota 5 de la sfârșitul textului actualizat.

#B

ART. 140

Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

ART. 141*)

Prevederile [art. 139](#) nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

#CIN

**) Prin [Decizia](#) Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 22/2015, s-a admis recursul în interesul legii și, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor [art. 141](#) din Legea nr. 53/2003, republicată, raportat la [art. 8](#) din Ordonanța Guvernului nr. 99/2000, republicată, s-a stabilit că fapta angajatorului de a desfășura activități de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale prevăzute de [art. 139](#) alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, nu întrunește elementele constitutive ale contravenției prevăzute de [art. 260](#) alin. (1) lit. g) din această lege, atunci când angajatorul și-a îndeplinit obligațiile prevăzute de [art. 142](#) din același act normativ.*

#B

ART. 142

(1) Salariaților care lucrează în unitățile prevăzute la [art. 140](#), precum și la locurile de muncă prevăzute la [art. 141](#) li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la

salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

ART. 143

Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere.

CAPITOLUL III

Concediile

SECȚIUNEA 1

Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților

ART. 144

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

ART. 145

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

#M14

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.

#B

(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

#M14

(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

#M14

ART. 146

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

#B

ART. 147

(1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.

#M37

ART. 147¹

(1) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;

b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(2) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

#B

ART. 148

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) și (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

ART. 149

Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

ART. 150

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

ART. 151

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

ART. 152

(1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

(2) Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

ART. 153

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.

(2) Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

SECȚIUNEA a 2-a

Concediile pentru formare profesională

ART. 154

(1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

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 dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 156

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

ART. 157

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi stabilită conform [art. 150](#).

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru

formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la [art. 156](#) alin. (1).

ART. 158

Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

TITLUL VI

Formarea profesională

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

ART. 192

(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

ART. 193

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

ART. 194

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

ART. 195

(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

ART. 196

(1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

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.

(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 stagi de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 198

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, 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.

ART. 199

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

ART. 200

Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

CAPITOLUL II

Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

ART. 201

Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

ART. 202

(1) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

(2) Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni și 2 ani.

ART. 203

(1) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

(2) Procedura de autorizare, precum și modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

ART. 204

(1) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

(2) Contractul de adaptare profesională se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condițiile legii.

ART. 205

(1) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

(2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

ART. 206

(1) Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator.

(2) Formatorul este numit de angajator dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

(3) Un formator poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 salariați.

(4) Exercițarea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

ART. 207

(1) Formatorul are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.

(2) Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare și participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

CAPITOLUL III

Contractul de ucenicie la locul de muncă

ART. 208

(1) Ucenicia la locul de muncă se organizează în baza contractului de ucenicie.

(2) Contractul de ucenicie la locul de muncă este contractul individual de muncă de tip particular, în temeiul căruia:

a) angajatorul persoană juridică sau persoană fizică se obligă ca, în afara plății unui salariu, să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate;

b) ucenicul se obligă să se formeze profesional și să muncească în subordinea angajatorului respectiv.

(3) Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe durată determinată.

ART. 209

(1) Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.

(2) Ucenicul beneficiază de dispozițiile aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.

ART. 210

Organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie se reglementează prin lege specială.

TITLUL VIII

Contractele colective de muncă

ART. 229

(1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.

(3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.

(4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților.

ART. 230

Părțile, reprezentarea acestora, precum și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.

NOTĂ:

Reproducem mai jos prevederile [art. II, III și IV](#) din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii, care nu sunt încorporate în forma republicată a [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii și care se aplică, în continuare, ca dispoziții proprii ale actului modificator:

"ART. II

(1) Contractele colective de muncă și actele adiționale încheiate în intervalul de la data intrării în vigoare a prezentei legi și până la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durată de valabilitate care să depășească 31 decembrie 2011. După această dată, contractele colective de muncă și actele adiționale se vor încheia pe durate stabilite prin legea specială.

(2) Contractele colective de muncă în aplicare la data intrării în vigoare a prezentei legi își produc efectele până la data expirării termenului pentru care au fost încheiate."

"ART. III

La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

- [art. 23](#) alin. (1) din Legea nr. 130/1996*) privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, cu modificările și completările ulterioare;

- [art. 72](#) din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările și completările ulterioare."

[#CIN](#)

*) [Legea nr. 130/1996](#), republicată, a fost abrogată prin [Legea nr. 62/2011](#).

[#B](#)

"ART. IV

Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I."

#CIN

NOTE:

1. Reproducem mai jos prevederile [art. XI](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 ([#M42](#)), cu modificările ulterioare.

#M42

"ART. XI*)

(1) Pe perioada stării de urgență instituite prin [Decretul nr. 195/2020](#) privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, potrivit [art. 52](#) alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de [Legea](#) bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020.

#M43

(2) De prevederile alin. (1) beneficiază salariații angajatorilor care reduc sau întrerup temporar activitatea total sau parțial ca urmare a efectelor epidemiei coronavirusului SARS-CoV-2, pe perioada stării de urgență decretate, conform unei declarații pe propria răspundere a angajatorului.

(3) *** Abrogat

#M48

(3¹) Pe perioada stării de urgență instituite prin decret, potrivit [art. 93](#) alin. (1) din Constituția României, republicată, beneficiarilor dispozițiilor prezentului articol prevăzuți la alin. (1) care nu respectă dispozițiile normative în vigoare privind carantina, izolarea sau autoizolarea la domiciliu le încetează dreptul la indemnizație la data constatării de către autoritatea competentă a încălcării obligației de carantină, izolare sau autoizolare la domiciliu.

#M42

(4) Indemnizația prevăzută la alin. (1) este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor [Legii nr. 227/2015](#) privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

(5) În cazul indemnizației prevăzute la alin. (1), calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

(6) Pentru calculul impozitului pe venit prevăzut la alin. (5) se aplică prevederile [art. 78](#) alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. Declararea impozitului pe venit, a

contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de angajator prin depunerea declarației prevăzute la [art. 147](#) alin. (1) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

(7) Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale prevăzute conform alin. (5) este data de 25, inclusiv, a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj.

(8) Pentru indemnizația prevăzută la alin. (1) nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă conform prevederilor [art. 220⁵](#) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

#M43

(9) În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă din care cel puțin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de urgență, acesta nu beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1).

(10) În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate ca urmare a instituirii stării de urgență, acesta beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1) aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

(11) În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația prevăzută la alin. (1) poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu prevederile [art. 53](#) alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(12) Perioada prevăzută la alin. (1), pentru care salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate și angajatorii acestor salariați nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă conform prevederilor [art. 220⁵](#) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, constituie stagiul de cotizare fără plata contribuției în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005](#) privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 399/2006](#), cu modificările și completările ulterioare. Pentru stabilirea și calculul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005](#), cu modificările și completările ulterioare, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1).

(13) În situația în care stagiul de cotizare realizat potrivit alin. (12) este corespunzător unei fracțiuni de lună, se utilizează salariul de bază minim brut pe

țară garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracțiunii de lună."

#CIN

*) **1.1.** Conform [art. 1](#) alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2020 (**#M46**), cu modificările ulterioare, acordarea indemnizațiilor prevăzute la [art. XI](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 (**#M42**), pentru toate domeniile de activitate în care se mențin restricții în condițiile [Legii nr. 55/2020](#) (**#M47**), se prelungește și după data de 31 mai 2020, până la ridicarea acestor restricții.

Conform [art. 1](#) alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2020 (**#M46**), indemnizațiile acordate potrivit [art. 1](#) alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2020 (**#M46**) nu sunt supuse executării silite prin poprire pe durata acordării lor, indiferent de bugetul din care se suportă.

1.2. Conform [art. 24](#) din Legea nr. 55/2020 (**#M47**), prevederile [Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020](#) (**#M42**), inclusiv ale actelor normative care o modifică și/sau o completează ori care cuprind dispoziții care privesc aplicarea prevederilor sale, se aplică în continuare, fără întrerupere, de la data încetării stării de urgență instituite prin decret, potrivit [art. 93](#) alin. (1) din Constituția României, republicată, pentru toate domeniile de activitate în care se mențin restricții, până la ridicarea acestora, dar nu mai târziu de data de 31 decembrie 2020.

Ulterior publicării [Legii nr. 55/2020](#) (**#M47**), prin [art. I](#) pct. 10 din Legea nr. 59/2020 (**#M48**) s-a introdus [art. XIX](#) în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 (**#M42**). [Art. XIX](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 (**#M42**) conține prevederi identice cu cele ale [art. 24](#) din Legea nr. 55/2020 (**#M47**).

Conform [articolului unic](#) alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 120/2020 (**#M52**), prin derogare de la prevederile [art. 24](#) din Legea nr. 55/2020 (**#M47**), salariații angajatorilor a căror activitate a fost suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice efectuate de direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București beneficiază de acordarea indemnizației prevăzute la [art. XI](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 (**#M42**).

A se vedea și [articolul unic](#) alin. (2) - (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 120/2020 (**#M52**), cu modificările ulterioare, articol reprodus în nota 4 de la sfârșitul textului actualizat.

1.3. Conform [art. I](#) alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2020 (**#M49**), începând cu data de 1 iunie 2020, angajatorii ai căror angajați au beneficiat de prevederile [art. XI](#) alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 (**#M42**), precum și angajatorii ai căror angajați au avut contractele individuale de muncă suspendate în conformitate cu prevederile [art. 52](#) alin. (1) lit.

c) din Legea nr. 53/2003, republicată, și nu au beneficiat de prevederile [art. XI](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 ([#M42](#)) în perioada stării de urgență sau alertă, beneficiază, pentru o perioadă de trei luni, de decontarea unei părți din salariu, suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, reprezentând 41,5% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de [Legea nr. 6/2020](#).

1.4. A se vedea și:

- [art. 9](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2020;
- [art. II](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 48/2020;
- [art. IV](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2020;
- [art. 2](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2020 ([#M46](#)), articol reprodus în nota 2 de la sfârșitul textului actualizat;
- [art. I](#) alin. (2) - (6), precum și [art. II](#), [art. IV](#) și [art. V](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2020 ([#M49](#)), articole reproduse în nota 3 de la sfârșitul textului actualizat.

[#CIN](#)

2. Reproducem mai jos prevederile [art. 2](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2020 ([#M46](#)).

[#M46](#)

"ART. 2

(1) Prin excepție de la prevederile [art. 34](#) alin. (1¹) lit. a) și ale [art. 35](#) alin. (1) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj, cu modificările și completările ulterioare, perioada de suspendare a raporturilor de muncă în temeiul [art. 52](#) alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pe perioada stării de urgență și a stării de alertă instituite potrivit legii, se ia în calcul la stabilirea stagiului de cotizare de minimum 12 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei înregistrării cererii pentru indemnizația de șomaj.

(2) Perioada stării de urgență și perioada stării de alertă în care contractele individuale de muncă sunt suspendate în temeiul [art. 52](#) alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru care angajatorii nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă conform prevederilor [art. 220⁵](#) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, constituie stagiu asimilat în sistemul asigurărilor pentru șomaj.

(3) Pentru stabilirea și calculul indemnizației de șomaj prevăzute de [Legea nr. 76/2002](#), cu modificările și completările ulterioare, se utilizează indemnizația prevăzută la [art. XI](#) alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, cu modificările și completările ulterioare."

#CIN

3. Reproducem mai jos prevederile [art. I](#), [art. II](#), [art. IV](#), [art. V](#) și [art. VIII](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2020 ([#M49](#)), cu modificările ulterioare.

#M49

"ART. I*)

(1) Începând cu data de 1 iunie 2020, angajatorii ai căror angajați au beneficiat de prevederile [art. XI](#) alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 59/2020](#), cu completările ulterioare, precum și angajatorii ai căror angajați au avut contractele individuale de muncă suspendate în conformitate cu prevederile [art. 52](#) alin. (1) lit. c) din [Legea nr. 53/2003](#) - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și nu au beneficiat de prevederile [art. XI](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 59/2020](#), cu completările ulterioare, în perioada stării de urgență sau alertă, beneficiază, pentru o perioadă de trei luni, de decontarea unei părți din salariu, suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, reprezentând 41,5% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de [Legea](#) bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020, cu modificările ulterioare.

(2) Angajatorii prevăzuți la alin. (1) au obligația menținerii raporturilor de muncă până la data de 31 decembrie 2020, cu excepția lucrătorilor sezonieri.

(3) Prevederile alin. (1) se aplică numai persoanelor care au avut o durată a suspendării a contractului individual de muncă de minimum 15 zile în perioada stării de urgență sau de alertă și au beneficiat fie de indemnizațiile prevăzute de [art. XI](#) și [XV](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 59/2020](#), cu completările ulterioare, fie de prevederile [art. 53](#) din [Legea nr. 53/2003](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Angajatorii care au mai multe obiecte de activitate dintre care cel puțin unul se află sub incidența restricțiilor stabilite prin acte ale autorităților competente optează fie pentru aplicarea prevederilor alin. (1), fie pentru aplicarea [art. X](#) din prezenta ordonanță de urgență.

(5) De prevederile alin. (1) beneficiază și persoanele care au convenții individuale de muncă încheiate în baza [Legii nr. 1/2005](#) privind organizarea și funcționarea cooperației, republicată, cu modificările ulterioare.

(6) Obligația prevăzută la alin. (2) nu se aplică în cazul în care încetarea contractului de muncă intervine din motive neimputabile angajatorului."

#CIN

) Conform [art. 7](#) alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 (#M54**), cu modificările ulterioare, indemnizația prevăzută la [art. 1](#) alin. (4) din același act normativ nu se cumulează pentru același angajat, dacă perioadele de acordare se suprapun, cu măsurile active de sprijin acordate potrivit [art. 1](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2020 (**#M49**).*

#M49

"ART. II

(1) Sumele prevăzute la [art. 1](#) alin. (1) se acordă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în limita bugetului aprobat.

(2) În vederea decontării sumelor prevăzute la [art. 1](#) alin. (1), angajatorii suportă integral contravaloarea salariilor angajaților care beneficiază de prevederile prezentei ordonanțe de urgență și ulterior, începând cu data de întâi până la data de 25 a lunii următoare perioadei de raportare căreia îi sunt aferente veniturile, depun, prin mijloace electronice, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în raza cărora își au sediul social, o cerere semnată și datată de reprezentantul legal însoțită de o declarație pe propria răspundere și de lista persoanelor care beneficiază de această sumă, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, conform modelului care va fi aprobat prin ordin al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă), în termen de 5 zile de la intrarea în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.*

(3) Angajatorii își asumă răspunderea pentru corectitudinea și pentru veridicitatea datelor înscrise în documentele prevăzute la alin. (2).

(4) Decontarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj a sumelor prevăzute la [art. 1](#) alin. (1) se efectuează în termen de cel mult 10 zile de la data îndeplinirii de către angajatori, potrivit legii, a obligațiilor declarative și de plată aferente veniturilor din salarii și asimilate salariilor din perioada de raportare pentru care se face solicitarea.

(5) Plata sumelor prevăzute la [art. 1](#) alin. (1) se face prin virament în conturile deschise de angajatori la instituțiile de credit, după verificarea de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București a îndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (4)."

#CIN

**) A se vedea [Ordinul](#) președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 457/2020 privind aprobarea modelului documentelor prevăzute de [art. II](#) alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2020 pentru*

instituirea unor măsuri active de sprijin destinate angajaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea unor acte normative.

#M49

"ART. IV

Angajatorii care încetează contractele individuale de muncă ale salariaților anterior termenelor prevăzute la [art. I](#) alin. (2) și [art. III](#) alin. (3) sunt obligați să restituie, în totalitate, agențiilor pentru ocuparea forței de muncă sumele încasate pentru fiecare persoană pentru care a încetat raportul de muncă anterior termenului menționat, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României în vigoare la data încetării contractelor individuale de muncă, dacă încetarea acestora a avut loc în temeiul [art. 55](#) lit. b), [art. 56](#) alin. (1) lit. d) și e) și [art. 65](#) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare."

#M49

"ART. V

(1) Nu beneficiază de sumele prevăzute la [art. I](#) alin. (1) următorii angajatori:
a) instituții și autorități publice, astfel cum sunt acestea definite prin [Legea nr. 500/2002](#) privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și prin [Legea nr. 273/2006](#) privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare;

b) angajatorii care la data solicitării acordării acestor sume se află în faliment, dizolvare, lichidare sau care au activitățile suspendate sau restricții asupra acestora din alte motive decât cele generate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

(2) Sumele prevăzute la [art. I](#) alin. (1) nu se cumulează cu subvențiile care se acordă în cazul angajaților pentru care angajatorii au încheiat cu agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București contracte sau convenții în baza [art. 80](#), [85](#) și [93⁴](#) din Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare."

#M49

"ART. VIII

Cheltuielile efectuate din bugetul asigurărilor pentru șomaj potrivit [art. I](#) alin. (1) și [art. III](#) alin. (1) și (2) se suportă din fonduri europene, în limita sumelor alocate și în conformitate cu prevederile și regulile aplicabile de acordare a finanțării, prin Ministerul Fondurilor Europene."

#CIN

4. Reproducem mai jos prevederile [articolului unic](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 120/2020 ([#M52](#)), cu modificările ulterioare.

#M52

"ARTICOL UNIC

(1) Prin derogare de la prevederile [art. 24](#) din Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările ulterioare, salariații angajatorilor a căror activitate a fost suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice efectuate de direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București beneficiază de acordarea indemnizației prevăzute la [art. XI](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 59/2020](#), cu completările ulterioare.

(2) Indemnizația prevăzută la alin. (1) se calculează pentru numărul de zile în care activitatea a fost suspendată.

#M60

(3) Măsura prevăzută la alin. (1) se aplică pe toată perioada în care activitatea este suspendată, dar nu mai târziu de data de 30 iunie 2021.

#M52

(4) De măsura prevăzută la alin. (1) nu beneficiază salariații aflați în concediu medical și care primesc indemnizația de asigurări sociale aferentă.

(5) Regimul fiscal aplicabil indemnizațiilor prevăzute la alin. (1) este cel reglementat la [art. XI](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 59/2020](#), cu completările ulterioare, și la [art. II](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 48/2020 privind unele măsuri financiar-fiscale, cu modificările ulterioare."

#CIN

5. Dispozițiile prin care au fost acordate derogări de la prevederile [Legii nr. 53/2003](#), republicată, sunt reproduse mai jos.

5.1. [Art. V](#) alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 68/2012 pentru modificarea și completarea unor acte normative și reglementarea unor măsuri financiar-fiscale ([#M5](#)). Reproducem mai jos prevederile [art. V](#) alin. (1) - (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 68/2012 ([#M5](#)).

#M5

"ART. V

(1) Societățile comerciale constituite conform prevederilor [Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 119/2011](#) privind preluarea de către Agenția Națională de Administrare Fiscală a unor creanțe deținute de Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului și pentru reglementarea unor dispoziții referitoare

la înființarea unei societăți comerciale, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 143/2012](#), preiau, potrivit legii, personalul necesar desfășurării activității proprii de la societatea comercială care a stins obligațiile fiscale prin procedura de dare în plată, în termen de 30 de zile de la data înmatriculării societății, cu acordul adunării generale a acționarilor.

(2) Personalul preluat potrivit alin. (1) își păstrează drepturile și obligațiile ce decurg din contractele individuale de muncă și din contractul colectiv de muncă aplicabil la societatea comercială care a stins obligațiile fiscale prin procedura de dare în plată, existente la data preluării, până la expirarea acestuia.

(3) Prin derogare de la prevederile [art. 27](#) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, certificatele medicale, necesare la angajarea în muncă a personalului preluat de către noile societăți comerciale potrivit alin. (1), existente la societatea comercială care a stins obligații fiscale prin procedura de dare în plată, își mențin valabilitatea până la expirarea termenelor prevăzute de lege."

#CIN

5.2. [Art. 22](#) alin. (5²) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, cu modificările ulterioare:

#M10

"(5²) Prin derogare de la dispozițiile [art. 56](#) alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, contractul de muncă al asistenților medicali generaliști, moașelor și asistenților medicali încetează de drept la îndeplinirea cumulativă a condițiilor privind împlinirea vârstei de 65 de ani și a stagiului minim de cotizare realizat în sistemul public de pensii sau la data comunicării deciziei de pensie pentru limită de vârstă, a pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, în cazurile prevăzute la alin. (5¹)."

#CIN

5.3. [Art. 22¹](#) alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, cu modificările ulterioare:

#M13

"ART. 22¹

(1) Asistenții medicali generaliști, moașele și asistenții medicali pensionați în perioada 24 aprilie - 15 mai 2014 care formulează cerere pentru desfășurarea activității în sistemul public de sănătate sunt exceptați de la aplicarea prevederilor [art. 30](#) alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare."

#CIN

5.4. [Art. 284](#) alin. (2¹) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările ulterioare:

#M12

"(2¹) Prin derogare de la [art. 56](#) alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în cazul personalului didactic care se pensionează în condițiile alin. (2), contractul individual de muncă încetează de drept la data comunicării deciziei de admitere a cererii de pensionare."

#CIN

5.5. [Art. 2](#) din Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, republicată:

#M9

"ART. 2

Prin derogare de la prevederile [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prezenta lege reglementează modul în care zilierii pot desfășura activități necalificate cu caracter ocazional, sub forma raporturilor de muncă."

#CIN

5.6. [Art. 13](#) alin. (4) din Ordonanța Guvernului nr. 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, cu modificările ulterioare:

#M20

"(4) Datorită specificului activității, încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată se poate face și prin derogare de la prevederile [art. 82](#) alin. (3) - (5) și ale [art. 84](#) alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare."

#CIN

5.7. [Art. 67¹](#) alin. (1²) și (1³) din Legea educației fizice și sportului nr. 69/2000, cu modificările ulterioare:

#M23

"(1²) Prin derogare de la prevederile [art. 82](#) alin. (3) - (5) și ale [art. 84](#) alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, participanții la activitatea sportivă prevăzuți la alin. (1) pot încheia contracte individuale de muncă.

(1³) Prin derogare de la prevederile [art. 30](#) alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, angajarea se poate face și în mod direct, prin acordul părților."

#CIN

5.8. [Art. 2¹](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 77/2017 privind înființarea Centrului Național pentru Informații Financiare, cu modificările ulterioare:

#M28

"ART. 2¹

(1) În vederea dezvoltării de noi proiecte și soluții de îmbunătățire și eficientizare a sistemelor și platformelor software gestionate, Ministerul Finanțelor Publice poate angaja personal calificat în domeniul tehnologiei informației, personal contractual încadrat cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, încheiat prin derogare de la prevederile [art. 82](#) alin. (3) - (5) și ale [art. 84](#) alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Personalul prevăzut la alin. (1) își desfășoară activitatea în funcții de specialiști în tehnologia informației și comunicațiilor, funcții care se înființează în cadrul aparatului propriu al Ministerului Finanțelor Publice, în structura Centrului Național pentru Informații Financiare.

(3) Numărul posturilor aferente funcțiilor de specialiști în tehnologia informației și comunicațiilor, criteriile și metodologia de selecție, precum și condițiile în care această categorie de personal își desfășoară activitatea se aprobă prin ordin al ministrului finanțelor publice, la propunerea conducătorului Centrului Național pentru Informații Financiare, cu încadrarea în numărul maxim de posturi și în bugetul aprobat cu această destinație pentru aparatul propriu al Ministerului Finanțelor Publice.

(4) Prin derogare de la prevederile [art. 30](#) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale [art. 31](#) alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, încadrarea personalului calificat prevăzut la alin. (1) se face conform criteriilor și metodologiei elaborate conform alin. (3).

(5) Drepturile salariale aferente funcțiilor înființate potrivit alin. (2) se stabilesc, prin derogare de la prevederile [Legii-cadru nr. 153/2017](#), cu modificările și completările ulterioare, în cuantum de până la de 6 ori valoarea câștigului salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, prin ordin al ministrului finanțelor publice, la propunerea conducătorului Centrului Național pentru Informații Financiare."

#CIN

5.9. [Art. 5](#) alin. (6) din Legea nr. 176/2018 privind internshipul ([#M30](#)):

#M30

"(6) Prin derogare de la prevederile [art. 16](#) alin. (5) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, perioada în care internul a desfășurat activitatea în baza contractului de internship se consideră vechime în muncă, și, după caz, vechime în specialitate, în funcție de tipul activității."

#CIN

5.10. [Articolul unic](#) alin. (2) din Legea nr. 211/2018 pentru detașarea personalului prevăzut la [art. 24¹](#) alin. (1) și (2) din Ordonanța Guvernului nr. 84/2001 privind înființarea, organizarea și funcționarea serviciilor publice comunitare de evidență a persoanelor de la Ministerul Afacerilor Interne la serviciile publice comunitare de evidență a persoanelor ([#M32](#)):

#M32

"(2) Prin derogare de la prevederile [art. 46](#) alin. (1) și (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, personalul din cadrul Ministerului Afacerilor Interne prevăzut la [art. 24¹](#) alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 84/2001, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 372/2002](#), cu modificările și completările ulterioare, se detașează pe o perioadă de 6 ani la serviciile publice comunitare de evidență a persoanelor."

#CIN

5.11. [Art. 17](#) din Legea nr. 256/2018 privind unele măsuri necesare pentru implementarea operațiunilor petroliere de către titularii de acorduri petroliere referitoare la perimetre petroliere offshore ([#M34](#)):

#M34

"ART. 17

Prin derogare de la prevederile [cap. I](#) și ale [cap. II](#) din [titlul III](#) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, programul specific de lucru se organizează ținând cont de următoarele:

a) durata medie normală a timpului de muncă pentru salariații care desfășoară activitate offshore este de 168 ore/lună, calculată raportat la o perioadă de referință de 12 luni; orele lucrate de salariații care desfășoară activitate offshore în afara timpului de muncă stabilit conform acestei litere, calculat la o perioadă de referință de 12 luni, vor fi considerate ore suplimentare și vor fi compensate, în conformitate cu prevederile lit. b); durata maximă a timpului de muncă pentru salariații care desfășoară activitate offshore nu poate depăși media de 48 ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare, calculate la o perioadă de referință de 12 luni;

b) orele de muncă suplimentară se compensează cu un spor de minimum 75% din salariul de bază orar pentru fiecare oră suplimentară prestată și nerecuperată cu timp liber corespunzător în perioada de referință de 12 luni prevăzută la lit. a);

c) timpul de muncă în activitățile offshore este organizat prin intermediul alternanței între:

(i) perioade de activitate continuă, pentru o durată normală a timpului de lucru ce nu poate depăși 28 de zile calendaristice consecutive; și

(ii) perioade de repaus care sunt acordate cumulativ și sunt astfel stabilite încât să asigure durata medie normală a timpului de muncă, astfel cum aceasta este prevăzută la lit. a);

d) timpul de lucru în activitatea offshore poate fi organizat în ture și schimburi de tip continuu; timpul zilnic de lucru este de maximum 12 ore consecutive într-o perioadă de 24 de ore; între două perioade de lucru de 12 ore consecutive salariații au dreptul la o perioadă de repaus care nu poate fi mai mică de 12 ore consecutiv; prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi;

e) repausul săptămânal, precum și compensarea muncii prestate în zilele de sărbătoare legală se acordă cumulativ în alte zile lucrătoare, după perioada de activitate continuă ce nu poate depăși 28 de zile calendaristice consecutive."

#CIN

5.12. Art. 71 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene (**#M35**), cu modificările ulterioare:

#M39

"ART. 71

(1) Prin derogare de la prevederile **art. 164** alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, până la sfârșitul anului 2019, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile,

sporurile și alte adaosuri, la suma de 3.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând în medie 17,928 lei/oră.

(2) În perioada 1 ianuarie 2020 - 31 decembrie 2028, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi de minimum 3.000 lei lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună.

(3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică exclusiv domeniilor de activitate prevăzute la [art. 60](#) pct. 5 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Nerespectarea prevederilor alin. (1) și (2) de către societăți constituie contravenție și se sancționează potrivit dispozițiilor [art. 260](#) alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și atrage anularea acordării facilităților fiscale. Recalcularea contribuțiilor și a impozitului se efectuează în conformitate cu prevederile [Legii nr. 227/2015](#), cu modificările și completările ulterioare. Pentru diferențele de obligații fiscale rezultate ca urmare a recalculării contribuțiilor sociale și impozitului pe venit se percep dobânzi și penalități de întârziere potrivit dispozițiilor [art. 173](#) din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările și completările ulterioare."

#CIN

5.13. [Art. 295](#) alin. (3) și (6) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările ulterioare:

#M36

"(3) În vederea dezvoltării de noi proiecte și soluții de îmbunătățire și eficientizare a sistemelor și platformelor software gestionate, CNAS poate angaja personal calificat în domeniul tehnologiei informației, personal contractual încadrat cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, încheiat prin derogare de la prevederile [art. 82](#) alin. (3) - (5) și ale [art. 84](#) alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
[...]

(6) Prin derogare de la prevederile [art. 30](#) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale [art. 31](#) alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, încadrarea personalului calificat prevăzut la alin. (5) se face conform criteriilor și metodologiei elaborate conform alin. (5)."

#CIN

5.14. [Art. 102²](#) alin. (1) și (4) din Legea nr. 208/2015 privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente, cu modificările ulterioare:

#M40

"(1) Pentru elaborarea, implementarea și operaționalizarea sistemelor și aplicațiilor informatice utilizate în procesele electorale Autoritatea Electorală Permanentă poate angaja personal calificat în domeniul tehnologiei informației, personal contractual încadrat cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, încheiat prin derogare de la prevederile [art. 82](#) alin. (3) - (5) și ale [art. 84](#) alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

[...]

(4) Prin derogare de la prevederile [art. 30](#) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale [art. 31](#) alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, încadrarea personalului calificat prevăzut la alin. (1) se face conform criteriilor și metodologiei elaborate conform alin. (3)."

#CIN

5.15. [Art. 53](#) alin. (1) din [anexa nr. 1](#) la Decretul Președintelui României nr. 240/2020 privind prelungirea stării de urgență pe teritoriul României (**#M45**).

#M45

"(1) Modificarea contractului individual de muncă al personalului contractual încadrat în instituțiile din domeniul apărării, ordinii publice și securității naționale se realizează potrivit [Codului muncii](#) și următoarelor reguli derogatorii:

a) delegarea poate să privească îndeplinirea de lucrări sau sarcini pentru care salariatul deține pregătirea profesională adecvată, chiar dacă acestea nu sunt corespunzătoare atribuțiilor de serviciu;

b) delegarea poate fi prelungită fără acordul salariatului;

c) prin detașare se poate modifica felul muncii fără acordul salariatului."

#CIN

5.16. [Art. 8](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2020 (**#M46**) privind reglementarea unor măsuri, începând cu data de 15 mai 2020, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, pentru prelungirea unor termene, pentru modificarea și completarea [Legii nr. 227/2015](#) privind Codul fiscal, a [Legii](#) educației naționale nr. 1/2011, precum și a altor acte normative, cu modificările ulterioare:

#M55

"ART. 8

(1) Prin derogare de la prevederile [art. 118](#) alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii din sistemul privat, autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare, precum și regiile autonome, societățile naționale, companiile naționale și societățile la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, cu un număr mai mare de 50 de salariați pot stabili programe individualizate de muncă, cu acordul salariatului, astfel încât între salariați să se asigure existența unui interval de o oră la începerea și la terminarea programului de muncă, într-un interval de trei ore.

[#M46](#)

(2) Programul de muncă individualizat și modul de repartizare a acestuia pe zile se stabilesc în actul adițional la contractul individual de muncă sau în actul administrativ emis de conducătorul instituției sau autorității publice, după caz."

[#CIN](#)

5.17. [Art. 21](#) din Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 ([#M47](#)), cu modificările ulterioare:

[#M58](#)

"ART. 21

Pe durata stării de alertă, prin derogare de la prevederile [art. 118](#) alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii din sistemul privat, autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare, precum și regiile autonome, societățile naționale, companiile naționale și societățile la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, cu un număr mai mare de 50 de salariați, organizează programul de lucru astfel încât personalul să fie împărțit în grupe care să înceapă, respectiv să termine activitatea la o diferență de cel puțin o oră."

[#CIN](#)

5.18. [Art. XVII¹](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 ([#M42](#)), cu modificările ulterioare:

[#M48](#)

"ART. XVII¹

(1) Prin derogare de la prevederile [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale [Legii nr. 165/2018](#)

privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii pot acorda tichete de masă salariaților ale căror contracte de muncă sunt suspendate în temeiul [art. 52](#) alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ca urmare a instituirii stării de urgență.

(2) Salariații prevăzuți la alin. (1) primesc tichetele de masă exclusiv pe suport electronic. Valoarea tichetelor de masă pe suport electronic este transferată lunar salariaților de către unitatea emitentă de tichete de masă pe suport electronic, corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face transferul, conform contractului încheiat de unitatea emitentă cu angajatorul."

#CIN

5.19. [Art. 1](#) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă ([#M54](#)), cu modificările ulterioare:

#M61

"ART. 1*)

(1) Prin derogare de la prevederile [art. 112](#) alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în condițiile legii, în cazul reducerii temporare a timpului de muncă, determinate de instituirea stării de urgență/alertă/asediu, în condițiile legii, pe perioada stării de urgență/alertă/asediu, precum și pe o perioadă de până la 3 luni de la data încetării ultimei perioade în care a fost instituită starea de urgență/alertă/asediu, angajatorii au posibilitatea reducerii timpului de muncă a salariaților cu cel mult 50% din durata zilnică, săptămânală sau lunară, prevăzută în contractul individual de muncă, cu informarea și consultarea sindicatului, a reprezentanților salariaților sau a salariaților, după caz, anterior comunicării deciziei salariatului.

(2) Reducerea timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1) se stabilește prin decizia angajatorului, pentru o perioadă de cel puțin 5 zile lucrătoare, lunar, angajatorul având obligația de stabilire a programului de muncă pentru întreaga lună. Reducerea timpului de muncă se aplică și în cazul programului de muncă în ture, precum și în cazul programului de muncă inegal.

(3) Decizia angajatorului privind reducerea timpului de muncă, programul de lucru, modul de repartizare a acestuia pe zile și drepturile salariale aferente se comunică salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii.

(4) Pe durata reducerii timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1), salariații afectați de măsură beneficiază de o indemnizație de 75% din diferența dintre salariul de bază brut lunar prevăzut în contractul individual de muncă și

salariul de bază brut lunar aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă, în completarea drepturilor salariale cuvenite, calculate la timpul efectiv lucrat.

(5) Indemnizația prevăzută la alin. (4) este suportată de angajator, din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al acestuia, și se achită la data plății salariului aferent lunii respective, urmând a se deconta, în cel mult 5 zile de la emiterea deciziei prevăzute la [art. 1¹](#) alin. (4), din bugetul asigurărilor pentru șomaj după îndeplinirea de către angajator a obligațiilor declarative și de plată aferente veniturilor din salarii și asimilate salariilor din perioada pentru care se face solicitarea în conformitate cu prevederile [Legii nr. 227/2015](#) privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. Procedura de decontare a sumelor se stabilește prin hotărâre a Guvernului.

#M54

(6) În situația în care angajatorul nu recuperează indemnizația acordată potrivit alin. (5) de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, acesta nu are dreptul de a o recupera de la salariat.

(7) Indemnizația prevăzută la alin. (4) reprezintă venit de natură salarială și este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale, în condițiile legii. Pentru calculul impozitului pe venit se aplică regulile prevăzute la [art. 78](#) alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(8) În situația în care, în cursul aceleiași luni, salariatul obține atât venituri din salarii, cât și indemnizația prevăzută la alin. (4), în vederea impozitării, acestea se cumulează, în vederea acordării deducerii personale. Impozitul lunar se determină potrivit prevederilor [art. 78](#) alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

#M61

(9) Pe perioada de aplicabilitate a măsurii prevăzute la alin. (1) sunt interzise angajarea de personal pentru prestarea unor activități identice ori similare cu cele prestate de către salariații al căror timp de muncă a fost redus, precum și subcontractarea de activități desfășurate de salariații al căror timp de muncă a fost redus. Interdicția se raportează la nivel de filială, sucursală sau alte sedii secundare definite de [Legea](#) societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

#M54

(10) Pe perioada de aplicabilitate a măsurii prevăzute la alin. (1), salariatul beneficiază de toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă, proporțional cu timpul efectiv lucrat.

#M61

(11) Angajatorul poate dispune măsura reducerii timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1) și (2), cu respectarea prevederilor [art. 41](#) alin. (3)

lit. f) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și poate solicita decontarea indemnizației prevăzute la alin. (4) dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

#M54

a) măsura afectează cel puțin 10% din numărul de salariați ai unității;
b) reducerea activității este justificată de o diminuare a cifrei de afaceri din luna anterioară aplicării măsurii prevăzute la alin. (1) sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare acesteia cu cel puțin 10% față de luna similară din anul anterior. În cazul organizațiilor neguvernamentale, precum și al angajatorilor din categoria reglementată de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 182/2016, diminuarea se raportează la veniturile realizate.

(12) Pe perioada aplicării măsurii prevăzute la alin. (1), salariații afectați de această măsură nu pot efectua muncă suplimentară la același angajator.

(13) Pe perioada aplicării măsurii prevăzute la alin. (1), salariaților afectați nu le poate fi redus programul de lucru în temeiul art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

#M61

(14) Prin excepție de la prevederile alin. (10), în cazul angajatorilor care aplică măsura de la alin. (1), acordarea de bonusuri, la salariul de bază, pentru structura de management a angajatorului, se efectuează după finalizarea perioadei de aplicare a măsurii.

#M54

(15) În lunile în care se aplică reducerea timpului de muncă, în condițiile prevăzute la alin. (1), angajatorul nu poate iniția concedieri colective.

(16) Prevederile alin. (1) - (15) se aplică și în cazul ucenicilor, cu condiția ca angajatorul să asigure ucenicului accesul la pregătire teoretică și practică pentru dobândirea competențelor prevăzute de standardul ocupațional, respectiv de standardul de pregătire profesională, potrivit Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările ulterioare."

#CIN

*) A se vedea și:

- Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 1393/2020 privind aprobarea modelului cererii și al documentelor prevăzute la art. 1 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plată a sumelor acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în

contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă;

- Hotărârea Guvernului nr. 719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plată a sumelor acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă.

Menționăm că, ulterior publicării actelor normative indicate mai sus, art. 1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 (#M54) a fost modificat prin mai multe acte normative.

#CIN

5.20. Art. 37 din Legea nr. 195/2020 privind statutul personalului feroviar (#M56):

#M56

"ART. 37*)

Ziua Feroviarilor, sărbătorită anual la data de 16 februarie, se declară zi de sărbătoare legală pentru personalul feroviar, prin derogare de la prevederile art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare."

#CIN

*) Conform art. 42 din Legea nr. 195/2020 (#M56), prevederile art. 37 din Legea nr. 195/2020 (#M56) intră în vigoare la data de 7 martie 2021 [6 luni de la data publicării Legii nr. 195/2020 (#M56)].

#CIN

5.21. Art. 4 alin. (4) din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (#M59):

#M59

"(4) Prin derogare de la prevederile art. 94 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, contractul de muncă temporară pe care îl încheie agenția privată de angajare cu pescarul va conține și prevederile din contractul individual de muncă, al cărui model este prevăzut în anexa nr. 1."

#CIN

5.22. Art. 17 din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (#M59):

#M59

"ART. 17

(1) Prin derogare de la prevederile [art. 112](#) - 114 și [art. 134](#) - 138 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevederile referitoare la repausul zilnic, pauzele, repausul săptămânal și timpul de muncă maxim săptămânal, durata muncii de noapte pentru pescari sunt reglementate de prezenta lege.

(2) Prin derogare de la prevederile [art. 114](#) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, calculată pe o perioadă de referință de cel mult 12 luni."

#CIN

5.23. [Art. 18](#) alin. (1) din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (**#M59**):

#M59

"(1) Prin derogare de la prevederile [art. 114](#) și [135](#) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, timpul maxim de muncă este de 14 ore în orice perioadă de 24 de ore și de 72 de ore în orice perioadă de 7 zile."

#CIN

5.24. [Art. 21](#) alin. (1) din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (**#M59**):

#M59

"(1) Prin derogare de la prevederile [art. 125](#) alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, munca prestată între orele 21,00 și 6,00 este considerată muncă de noapte."

#CIN

5.25. [Art. 19](#) alin. (4) din Ordonanța Guvernului nr. 42/2004 privind organizarea activității sanitar-veterinare și pentru siguranța alimentelor, cu modificările ulterioare:

#M62

"(4) Prin derogare de la prevederile [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru personalul contractual angajat pe perioadă determinată potrivit alin. (3), la finalizarea unei perioade de 36 de luni consecutive, dacă se mențin condițiile care au stat la baza încheierii contractelor individuale de muncă, direcțiile sanitar-veterinare și pentru siguranța alimentelor județene, respectiv a municipiului București încheie cu acest personal contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată."
