

Sindicatul Învățământ Preuniversitar  
Hunedoara  
Sindicatul Învățământului Preuniversitar  
Olt

**CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003  
(LEGEA nr. 53 din 24 ianuarie 2003)**

republicat

**LEGEA nr. 62 din 10 mai 2011  
a dialogului social**

S.I.P.  
HUNEDOARA

6

2

S.I.P. OLT

Sindicatul Învățământului Preuniversitar

2011

Colecția "*Biblioteca sindicală*" apare în elaborarea/coordonarea S.I.P. Județul Hunedoara - Paul Rusu și Victor Bratu

**Sindicatul Învățământ Preuniversitar  
Hunedoara  
Sindicatul Învățământului Preuniversitar  
Olt**

**CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003  
(LEGEA nr. 53 din 24 ianuarie 2003)  
republicat**

Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 345 din data de 18 mai 2011

**2011**



## **CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003 (LEGEA nr. 53 din 24 ianuarie 2003)**

- \*) Republicată în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, dându-se textelor o nouă numerotare. Legea nr. 53/2003 - Codul muncii a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, și a mai fost modificată și completată prin:
- Legea nr. 480/2003 pentru modificarea lit. e) a art. 50 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 814 din 18 noiembrie 2003;
  - Legea nr. 541/2003 pentru modificarea unor dispoziții ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 913 din 19 decembrie 2003;
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 371/2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.147 din 19 decembrie 2005;
  - Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 672 din 27 iulie 2005, cu modificările ulterioare;
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 18 septembrie 2006, aprobată cu completări prin Legea nr. 94/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 19 aprilie 2007;
  - Legea nr. 237/2007 privind modificarea alin. (1) al art. 269 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 497 din 25 iulie 2007;
  - Legea nr. 202/2008 pentru modificarea alin. (1) al art. 134 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 728 din 28 octombrie 2008;
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2008 pentru modificarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 765 din 13 noiembrie 2008, aprobată prin Legea nr. 167/2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 321 din 14 mai 2009;
  - Legea nr. 331/2009 privind modificarea lit. e) a alin. (1) al art. 276 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 779 din 13 noiembrie 2009;
  - Legea nr. 49/2010 privind unele măsuri în domeniul muncii și asigurărilor sociale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 195 din 29 martie 2010.

## **TITLUL I: Dispoziții generale**

### **CAPITOLUL I**

#### **Domeniul de aplicare**

**Art. 1. - (1)** Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

**(2)** Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

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

- a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;
- b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;
- c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;

- d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;
- e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;
- f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;
- g) organizațiilor sindicale și patronale.

## CAPITOLUL II

### Principii fundamentale

**Art. 3. - (1)** Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.

- (2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.
- (3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.
- (4) Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.

**Art. 4. - (1)** Munca forțată este interzisă.

- (2) Termenul muncă forțată desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.
- (3) Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:
  - a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu\*\*);
  - \*\*\*) A se vedea Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.155 din 20 decembrie 2005, cu modificările ulterioare.
  - b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;
  - c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;
  - d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

**Art. 5. - (1)** În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

- (2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.
- (3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.
- (4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

**Art. 6. - (1)** Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

- (2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri

colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

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

**Art. 8.** - (1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al buneicredințe.

(2) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

**Art. 9.** - Cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.

## 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 periclitare 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.

**Art. 16.** - (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în

formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

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

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

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

**Art. 17. - (1)** Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

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

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

- a) identitatea părților;
- 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.

**(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, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

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

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



**Art. 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 convenite 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 gravitate este interzisă.
- (5)** La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.
- Art. 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 alimentară, 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.
- 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.
- 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

aceiași 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.

**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.

**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.
- 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 oricărui 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 intercurente, 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.

**(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;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

**(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 remediarea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

**Art. 53. - (1)** Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea 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.



**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;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

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

**Art. 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 nu 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.

## **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:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

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.

## **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;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- 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.

**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.
- 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 priorități, 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.

**Art. 77. -** Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

## **SECȚIUNEA a 7-a**

### **Controlul și sancționarea concedierilor nelegale**

**Art. 78. -** Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

**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.

## **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

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

**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.

**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.
- 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.
- 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**

### **Țimpul de muncă și țimpul de odihnă**

#### **CAPITOLUL I**

##### **Țimpul de muncă**

###### **SECȚIUNEA 1**

###### **Durata țimpului de muncă**

- Art. 111.** - Țimpul 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 țimpului 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 țimpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.
- Art. 113.** - **(1)** Repartizarea țimpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi țimp 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 țimpului de muncă, cu respectarea duratei normale a țimpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.
- Art. 114.** - **(1)** Durata maximă legală a țimpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.  
**(2)** Prin excepție, durata țimpului 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.
- 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 țimpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.  
**(2)** Durata zilnică a țimpului 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.

**Art. 119.** - Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

## **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.

**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**

**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.

**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.

**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.

### **SECȚIUNEA a 2-a**

#### **Repausul săptămânal**

**Art. 137.** - (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și 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 cumulativ, 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 convenite potrivit art. 123 alin. (2).

**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 convenite potrivit art. 123 alin. (2).

### **SECȚIUNEA a 3-a**

#### **Sărbătorile legale**

**Art. 139. - (1)** Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

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

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

**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.

**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.
- (2)** Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
- (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.
- Art. 146. - (1)** Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- (2)** Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.
- (3)** Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.
- (4)** Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
- 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.
- 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 cheltuiela 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 IV

### Salarizarea

#### CAPITOLUL I

##### Dispoziții generale

**Art. 159.** - (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

**Art. 160.** - Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

**Art. 161.** - Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

**Art. 162.** - (1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

(3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

**Art. 163.** - (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(2) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

#### CAPITOLUL II

##### Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

**Art. 164.** - (1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

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

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

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

**Art. 165.** - Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca

prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.

## CAPITOLUL III

### Plata salariului

**Art. 166. - (1)** Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

**(2)** Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

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

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

**Art. 167. - (1)** Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

**(2)** În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

**Art. 168. - (1)** Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

**(2)** Statele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

**Art. 169. - (1)** Nicio rețineră din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

**(2)** Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

**(3)** În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a)** obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
- b)** contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c)** daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d)** acoperirea altor datorii.

**(4)** Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

**Art. 170. -** Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

**Art. 171. - (1)** Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

**(2)** Termenul de prescripție prevăzut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

## CAPITOLUL IV

## **Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale**

**Art. 172.** - Constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se vor reglementa prin lege specială.

### **CAPITOLUL V**

#### **Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia**

**Art. 173.** - (1) Salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii.

(2) Drepturile și obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

(3) Transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent ori de către cesionar.

**Art. 174.** - Cedentul și cesionarul au obligația de a informa și de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

### **TITLUL V**

#### **Sănătatea și securitatea în muncă**

### **CAPITOLUL I**

#### **Reguli generale**

**Art. 175.** - (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(3) Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

(4) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

**Art. 176.** - (1) Dispozițiile prezentului titlu se completează cu dispozițiile legii speciale, ale contractelor colective de muncă aplicabile, precum și cu normele și normativele de protecție a muncii.

(2) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

**Art. 177.** - (1) În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejerea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a

organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

**(2)** La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

**Art. 178.** - **(1)** Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

**(2)** În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea și sănătatea în muncă.

**(3)** În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

**Art. 179.** - Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

**Art. 180.** - **(1)** Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

**(2)** Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

**(3)** Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

**(4)** Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

**Art. 181.** - **(1)** Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

**(2)** Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

**(3)** Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

**Art. 182.** - **(1)** Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

## **CAPITOLUL II**

### **Comitetul de securitate și sănătate în muncă**

**Art. 183. - (1)** La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat și cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României.

**Art. 184. - (1)** Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

(2) În cazul în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înființarea acestor comitete și pentru angajatorii la care sunt încadrați mai puțin de 50 de salariați.

(3) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă. Numărul acestora se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

(4) Comitetul de securitate și sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate și sănătate în muncă și în cazul activităților care se desfășoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

(5) În situația în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.

**Art. 185. -** Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului.

## **CAPITOLUL III**

### **Protecția salariaților prin servicii medicale**

**Art. 186. -** Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

**Art. 187. - (1)** Serviciul medical de medicină a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociație patronală.

(2) Durata muncii prestate de medicul de medicină a muncii se calculează în funcție de numărul de salariați ai angajatorului, potrivit legii.

**Art. 188. - (1)** Medicul de medicină a muncii este un salariat, atestat în profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de muncă încheiat cu un angajator sau cu o asociație patronală.

(2) Medicul de medicină a muncii este independent în exercitarea profesiei sale.

**Art. 189. - (1)** Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii constau în:

- a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- b) supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;
- c) asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă.



(2) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin medicul de medicină a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora.

(3) Medicul de medicină a muncii este membru de drept în comitetul de securitate și sănătate în muncă.

**Art. 190.** - (1) Medicul de medicină a muncii stabilește în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă pentru fiecare angajator.

(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator și sunt supuse avizării comitetului de securitate și sănătate în muncă.

**Art. 191.** - Prin lege specială vor fi reglementate atribuțiile specifice, modul de organizare a activității, organismele de control, precum și statutul profesional specific al medicilor de medicină a muncii.

## 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 stagiu 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 colectiful 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 VII

### Dialogul social

#### CAPITOLUL I

##### Dispoziții generale

- Art. 211. -** Pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent între partenerii sociali.
- Art. 212. - (1)** Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național.
- (2)** Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se stabilesc prin lege specială.
- Art. 213. -** În cadrul ministerelor și prefecturilor funcționează, în condițiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administrația publică, sindicate și patronat.

#### CAPITOLUL II

##### Sindicatele

- Art. 214. - (1)** Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.
- (2)** Constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor se reglementează prin lege.
- Art. 215. -** Sindicatele participă prin reprezentanții proprii, în condițiile legii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autoritățile publice și cu patronatele, precum și în structurile specifice dialogului social.
- Art. 216. -** Sindicatele se pot asocia în mod liber, în condițiile legii, în federații, confederații sau uniuni teritoriale.
- Art. 217. -** Exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în

conformitate cu dispozițiile prezentului cod și ale legilor speciale.

**Art. 218. - (1)** Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legală.

**(2)** Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

**Art. 219. -** La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.

**Art. 220. - (1)** Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

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

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

### **CAPITOLUL III**

#### **Reprezentanții salariaților**

**Art. 221. - (1)** La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.

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

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

**Art. 222. - (1)** Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.

**(2)** Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariați ai acestuia.

**(3)** Durata mandatului reprezentanților salariaților nu poate fi mai mare de 2 ani.

**Art. 223. -** Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

**a)** să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;

**b)** să participe la elaborarea regulamentului intern;

**c)** să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;

**d)** să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil;

**e)** să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.

**Art. 224. -** Atribuțiile reprezentanților salariaților, modul de îndeplinire a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaților, în condițiile legii.

**Art. 225. -** Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin

contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.

**Art. 226.** - Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

## **CAPITOLUL IV**

### **Patronatul**

**Art. 227.** - (1) Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii, sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

(2) Angajatorii se pot asocia în federații și/sau confederații ori alte structuri asociative, conform legii.

**Art. 228.** - Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate 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.

## **TITLUL IX**

### **Conflictele de muncă**

## **CAPITOLUL I**

### **Dispoziții generale**

**Art. 231.** - Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

**Art. 232.** - Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială.

## **CAPITOLUL II**

### **Greva**

**Art. 233.** - Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

- Art. 234. - (1)** Greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.  
**(2)** Participarea salariaților la grevă este liberă. Niciun salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă.  
**(3)** Limitarea sau interzicerea dreptului la grevă poate interveni numai în cazurile și pentru categoriile de salariați prevăzute expres de lege.
- Art. 235. -** Participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.
- Art. 236. -** Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea grevei, procedurile prealabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.

## TITLUL X

### Inspekția Muncii

- Art. 237. -** Aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă este supusă controlului Inspekției Muncii, ca organism specializat al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.
- Art. 238. -** Inspekția Muncii are în subordine inspectoratele teritoriale de muncă, organizate în fiecare județ și în municipiul București.
- Art. 239. -** Înființarea și organizarea Inspekției Muncii sunt reglementate prin lege specială.
- Art. 240. -** Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului.

## TITLUL XI

### Răspunderea juridică

## CAPITOLUL I

### Regulamentul intern

- Art. 241. -** Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz.
- Art. 242. -** Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:
- a)** reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
  - b)** reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
  - c)** drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
  - d)** procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
  - e)** reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
  - f)** abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
  - g)** reguli referitoare la procedura disciplinară;
  - h)** modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
  - i)** criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.
- Art. 243. - (1)** Regulamentul intern se aduce la cunoștința salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora.  
**(2)** Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern

trebuie îndeplinită de angajator.

(3) Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conținutul regulamentului intern.

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

**Art. 244.** - Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 243.

**Art. 245.** - (1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(2) Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin. (1).

**Art. 246.** - (1) Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărui angajator se realizează în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului cod.

(2) În cazul angajatorilor înființați după intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevăzut la alin. (1) începe să curgă de la data dobândirii personalității juridice.

## CAPITOLUL II

### Răspunderea disciplinară

**Art. 247.** - (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinea și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

**Art. 248.** - (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

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

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

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

**Art. 249.** - (1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

**Art. 250.** - Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;



- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

**Art. 251. - (1)** Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

**(2)** În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

**(3)** Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

**(4)** În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

**Art. 252. - (1)** Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

**(2)** Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

**(3)** Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

**(4)** Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

**(5)** Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

### **CAPITOLUL III**

#### **Răspunderea patrimonială**

**Art. 253. - (1)** Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

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

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

- Art. 254. - (1)** Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.
- (2)** Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.
- (3)** În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.
- (4)** Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.
- Art. 255. - (1)** Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.
- (2)** Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.
- Art. 256. - (1)** Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.
- (2)** Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.
- Art. 257. - (1)** Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.
- (2)** Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză jumătate din salariul respectiv.
- Art. 258. - (1)** În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.
- (2)** Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.
- Art. 259. -** În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

## **CAPITOLUL IV**

### **Răspunderea contravențională**

**Art. 260. - (1)** Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

- a)** nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;

- b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;
  - c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
  - d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;
  - e) primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;
  - f) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;
  - g) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 și 142, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;
  - h) încălcarea obligației prevăzute la art. 140, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;
  - i) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
  - j) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
  - k) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;
  - l) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
  - m) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 119, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
  - n) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
  - o) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 102, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;
  - p) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.
- (2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.
- (3) Contravențiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispozițiile legislației în vigoare.

## CAPITOLUL V

### Răspunderea penală

**Art. 261.** - Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.

**Art. 262.** - Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.

**Art. 263.** - (1) În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 261 și 262 acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate.

(2) Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

**Art. 264. - (1)** Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

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

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

**Art. 265. - (1)** Încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la un an la 3 ani.

**(2)** Cu pedeapsa prevăzută la art. 264 alin. (3) se sancționează primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.

**(3)** Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) și la art. 264 alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

**(4)** În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (3), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:

- a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;
- b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;
- c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;
- d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-a comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

**(5)** În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

- a) orice remunerație restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;
- b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenziile administrative corespunzătoare;
- c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.

**(6)** În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin.

(3) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) și c).

## TITLUL XII

### Jurisdicția muncii

#### CAPITOLUL I

##### Dispoziții generale

**Art. 266.** - Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.

**Art. 267.** - Pot fi părți în conflictele de muncă:

- a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;
- b) angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice -, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului cod;
- c) sindicatele și patronatele;
- d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

**Art. 268.** - (1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

- a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
- b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;
- c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;
- d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;
- e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

(2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

#### CAPITOLUL II

##### Competența materială și teritorială

**Art. 269.** - (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă.

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

### CAPITOLUL III

#### Reguli speciale de procedură

- Art. 270.** - Cauzele prevăzute la art. 266 sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar.
- Art. 271.** - (1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.
- (2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.
- (3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.
- Art. 272.** - Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.
- Art. 273.** - Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia.
- Art. 274.** - Hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.
- Art. 275.** - Dispozițiile prezentului titlu se completează cu prevederile Codului de procedură civilă.

### TITLUL XIII

#### Dispoziții tranzitorii și finale

- Art. 276.** - Potrivit obligațiilor internaționale asumate de România, legislația muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, cu normele dreptului internațional al muncii.
- Art. 277.** - (1) În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.
- (2) Prezenta lege transpune art. 16 lit. b), art. 18 și 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, și art. 3, 4 și 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008.
- Art. 278.** - (1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.
- (2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.
- Art. 279.** - (1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.
- (2) După data abrogării Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanța judecătorească

competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se vor soluționa potrivit dispozițiilor acestui act normativ.

**(3)** Angajatorii care păstrează și completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod eșalonat, până la data de 30 iunie 2011, pe bază de proces-verbal individual de predare-primire.

**(4)** Inspectoratele teritoriale de muncă ce dețin carnetele de muncă ale salariaților le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condițiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale.

**(5)** Anunțul privind pierderea carnetelor de muncă emise în temeiul Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.

**Art. 280.** - Pe data intrării în vigoare a prezentului cod cauzele privind conflicte de muncă aflate pe rolul tribunalelor se judecă în continuare potrivit dispozițiilor procesuale aplicabile la data sesizării instanțelor.

**Art. 281.** - **(1)** Prezentul cod intră în vigoare la data de 1 martie 2003.

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

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

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

#### **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.

**Art. IV. -** Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.”



**Sindicatul Învățământ Preuniversitar  
Hunedoara  
Sindicatul Învățământului Preuniversitar  
Olt**

**LEGEA nr. 62 din 10 mai 2011  
a dialogului social**

Publicată în Monitorul Oficial cu numărul 322 din data de 10 mai 2011

**2011**



## **LEGE nr. 62 din 10 mai 2011 a dialogului social**

**Parlamentul României adoptă prezenta lege.**

### **TITLUL I: Dispoziții generale**

#### **Art. 1**

În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

- a)** parteneri sociali - sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale, precum și reprezentanții autorităților administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social;
- b)** dialog social - procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun;
  - (i)** informare - transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;
  - (ii)** consultare - schimbul de opinii în cadrul dialogului social;
  - (iii)** negociere colectivă - negocierea dintre angajator sau organizația patronală și sindicat ori organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care urmărește reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părți, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun;
- c)** dialog social bipartit - dialogul desfășurat numai între sindicate sau organizații sindicale și angajatori ori organizații patronale;
- d)** dialog social tripartit - dialogul desfășurat între sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale și autoritățile administrației publice;
- e)** angajator - persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;
- f)** organizație patronală - organizația patronilor, autonomă, fără caracter politic, înființată în baza principiului liberei asocieri, ca persoană juridică de drept privat, fără scop patrimonial, constituită în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii;
- g)** angajat - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;
- h)** reprezentanți ai angajaților - cei aleși și mandatați de către angajați să îi reprezinte pe aceștia, potrivit legii;
- i)** contract colectiv de muncă - convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă. Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale;
- j)** acord colectiv - convenția încheiată în formă scrisă între organizațiile sindicale ale funcționarilor publici sau ale funcționarilor publici cu statut special, reprezentanții acestora și reprezentanții autorității ori instituției publice;
- k)** unitate - persoana juridică care angajează nemijlocit forță de muncă;
- l)** grup de unități - formă de structurare în vederea negocierii colective la acest nivel. Se

poate constitui din două sau mai multe unități care au același obiect principal de activitate conform codului din Clasificarea activităților din economia națională, denumit în continuare cod CAEN.

Companiile naționale, regiile autonome, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componență, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă;

**m)**depozitar al contractului colectiv de muncă - autoritatea publică competentă să înregistreze contractul colectiv de muncă;

**n)** conflict de muncă - conflictul dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale;

**o)** conflict colectiv de muncă - conflictul de muncă ce intervine între angajați și angajatori care are ca obiect începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;

**p)** conflict individual de muncă - conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din contractele individuale și colective de muncă ori din acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum și din legi sau din alte acte normative. De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele:

**(i)** conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă ori raportul de serviciu;

**(ii)** conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;

**(iii)** conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora;

**q)** părți îndreptățite să negocieze un contract colectiv de muncă - angajatori, organizații patronale sau organizații sindicale care întrunesc condițiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă;

**r)** sectoare de activitate - sectoarele economiei naționale care grupează domenii de activitate definite conform codului CAEN. Sectoarele de activitate se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, după consultarea partenerilor sociali;

**s)** recunoaștere reciprocă - acordul voluntar prin care partenerii își recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun;

**t)** reprezentativitate - atribut al organizațiilor sindicale sau patronale dobândit potrivit prevederilor prezentei legi, care conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat;

**u)** organizație sindicală - denumire generică pentru sindicat, federație sau confederație sindicală. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum și în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi;

**v)** patron - persoană juridică înmatriculată, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesiune în mod independent, care administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care angajează muncă salariată;

**w)** sindicat - formă de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării drepturilor și

promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul.

## **TITLUL II: Organizațiile sindicale**

### **CAPITOLUL I: Dispoziții generale**

#### **Art. 2**

- (1) Organizațiile sindicale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de organizațiile patronale.
- (2) Organizațiile sindicale nu pot desfășura activități cu caracter politic.

#### **Art. 3**

- (1) Persoanele încadrate cu contract individual de muncă, funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special în condițiile legii, membrii cooperatori și agricultorii încadrați în muncă au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și/sau să adere la un sindicat.
- (2) Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 15 angajați din aceeași unitate.
- (3) Nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizație sindicală.
- (4) O persoană poate face parte, în același timp, numai dintr-o singură organizație sindicală la același angajator.
- (5) Salariații minori, de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri ai unei organizații sindicale, fără a fi necesară încuviințarea prealabilă a reprezentanților lor legali.

#### **Art. 4**

Persoanele care dețin funcții de demnitate publică conform legii, magistrații, personalul militar din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Administrației și Internelor, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Protecție și Pază, Serviciul de Informații Externe și Serviciul de Telecomunicații Speciale, unitățile și/sau subunitățile din subordinea ori coordonarea acestora nu pot constitui și/sau adera la o organizație sindicală.

## **CAPITOLUL II: Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale**

### **SECȚIUNEA 1: Statutele organizațiilor sindicale**

#### **Art. 5**

Constituirea, organizarea, funcționarea, reorganizarea și încetarea activității unei organizații sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea prevederilor legale. În absența unor prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea și încetarea activității organizației sindicale, se vor aplica dispozițiile de drept comun privind încetarea persoanelor juridice.

#### **Art. 6**

- (1) Statutele organizațiilor sindicale cuprind cel puțin următoarele prevederi cu privire la:
  - a) scopul constituirii, denumirea și sediul organizației sindicale;
  - b) modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al organizației sindicale;
  - c) drepturile și îndatoririle membrilor;
  - d) modul de stabilire și încasare a cotizației;
  - e) organele executive de conducere, denumirea acestora, modul de alegere și de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor;
  - f) condițiile și normele de deliberare pentru modificarea statutului și de adoptare a hotărârilor;
  - g) mărimea și compunerea patrimoniului inițial;

h) divizarea, comasarea sau dizolvarea organizației sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului.

(2) Clauzele statutare contrare legilor în vigoare sunt nule de drept.

**Art. 7**

(1) Organizațiile sindicale au dreptul de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune, cu respectarea legii.

(2) Este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (1).

## **SECȚIUNEA 2: Conducerea organizațiilor sindicale**

**Art. 8**

Pot fi alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale persoane care au capacitate de exercițiu deplină și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesiune de natura aceleia de care s-au folosit pentru săvârșirea infracțiunii.

**Art. 9**

Membrii organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

**Art. 10**

(1) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală.

(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și funcționarilor publici cu statut special.

**Art. 11**

Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală constituie vechime în muncă.

**Art. 12**

Prin contractele colective de muncă sau, după caz, prin acordurile colective privind raporturile de serviciu se pot stabili, în condițiile legii, și alte măsuri de protecție în afara celor prevăzute la art. 10 și 11 pentru cei aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor sindicale.

**Art. 13**

Organul executiv de conducere al organizației sindicale are obligația de a ține evidența numărului de membri, a încasărilor și a cheltuielilor de orice fel.

## **SECȚIUNEA 3: Dobândirea personalității juridice**

**Art. 14**

(1) Pentru dobândirea de către sindicat a personalității juridice, împuternicitul special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul acesta.

(2) La cererea de înscriere a sindicatului se anexează originalul și câte două copii certificate de reprezentantul legal de pe următoarele acte:

a) procesul-verbal de constituire a sindicatului, semnat de membrii fondatori;

b) statutul;

c) lista membrilor organului executiv de conducere al sindicatului, cu menționarea numelui,

prenumelui, codului numeric personal, profesiei/funției și a domiciliului acestora.

#### **Art. 15**

- (1) La primirea cererii de înscriere, judecătoria competentă potrivit art. 14 alin. (1) este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:
  - a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 14 alin. (2);
  - b) dacă statutul sindicatului este conform prevederilor legale în vigoare.
- (2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea sindicatului nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 14 alin. (1), căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile.
- (3) În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute la alin. (1), instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale.
- (4) Instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.
- (5) Hotărârea judecătorească se comunică semnatului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.

#### **Art. 16**

- (1) Hotărârea judecătorească este supusă recursului.
- (2) Termenul de recurs este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunțare.
- (3) Recursul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale, în termen de 30 de zile. Instanța de recurs redactează decizia și restituie dosarul judecătorească în termen de 5 zile de la pronunțare.

#### **Art. 17**

- (1) Judecătoria este obligată să țină un registru special al sindicatelor, în care se înscriu: denumirea și sediul sindicatului, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de admitere a cererii de înscriere.
- (2) Înscrierea în registrul special al sindicatelor prevăzut la alin. (1) se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitivă și irevocabilă a hotărârii pronunțate de judecătoria.
- (3) Certificatul de înscriere a sindicatului în registrul special al judecătorești se comunică acestuia în termen de 5 zile de la înscriere.

#### **Art. 18**

Sindicatul dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special al sindicatelor, prevăzut la art. 17 alin. (1), a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile.

#### **Art. 19**

Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie sindicatului, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 14 alin. (2), în copii semnate pe fiecare pagină de împuternicitul special și vizate de judecătoria, se va păstra în arhiva acesteia.

#### **Art. 20**

- (1) Organizațiile sindicale sunt obligate să aducă la cunoștința judecătorești sau a Tribunalului Municipiului București, după caz, unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului de conducere.
- (2) Instanța prevăzută la alin. (1) este obligată să menționeze în registrul special al sindicatelor, prevăzut la art. 17 alin. (1), modificările din statut, precum și schimbările din componența

- organului de conducere al organizației sindicale.
- (3)** Cererea privind modificarea statutelor și/sau a componenței organelor de conducere ale organizațiilor sindicale va fi însoțită de următoarele documente, în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere:
- a)** procesul-verbal al ședinței de statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului și/sau a componenței organelor de conducere;
  - b)** copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice și copie a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului sau a componenței organelor de conducere, după caz;
  - c)** statutul, în forma modificată;
  - d)** lista cu membrii organului de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul și profesiunea/funcția.

#### **SECȚIUNEA 4: Patrimoniul organizației sindicale**

##### **Art. 21**

Bunurile mobile și imobile din patrimoniul organizațiilor sindicale pot fi folosite numai potrivit intereselor membrilor de sindicat, fără a putea fi împărțite între aceștia.

##### **Art. 22**

- (1)** Organizația sindicală poate dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile și imobile necesare realizării scopului pentru care este înființată.
- (2)** Organizațiile sindicale reprezentative, în condițiile legii, pot negocia prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate punerea la dispoziție a spațiilor și facilităților necesare desfășurării activității sindicale.
- (3)** Pentru construirea de sedii proprii, confederațiile și federațiile sindicale reprezentative pot primi, în condițiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesiunea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.

##### **Art. 23**

Bunurile mobile și imobile dobândite de către o organizație sindicală de la autoritățile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit, ori primite în folosință nu pot fi utilizate, direct sau indirect, în scopuri patrimoniale.

##### **Art. 24**

Cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Codului fiscal.

##### **Art. 25**

Organizația sindicală poate, în condițiile prevăzute de statut:

- a)** să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiei;
- b)** să constituie case de ajutor proprii;
- c)** să editeze și să tipărească publicații proprii;
- d)** să înființeze și să administreze, în condițiile legii, în interesul membrilor săi, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare în domeniul activității sindicale, societăți comerciale, de asigurări, precum și bancă proprie;
- e)** să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;
- f)** să organizeze și să sprijine material și financiar activități culturale-artistice;
- g)** să organizeze și să desfășoare cursuri de pregătire și calificare profesională, în condițiile



legii;

h) să desfășoare și alte activități prevăzute prin statut, în condițiile legii.

**Art. 26**

- (1) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor sindicale se realizează prin comisia de cenzori, care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare.
- (2) Controlul asupra activității economice desfășurate de organizațiile sindicale, precum și asupra stabilirii și virării obligațiilor față de bugetul de stat și bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.

## **SECȚIUNEA 5: Atribuțiile organizațiilor sindicale**

**Art. 27**

În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizațiile sindicale au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj, petiție, pichet de protest, marș, miting și demonstrație sau grevă, în condițiile prevăzute de lege.

**Art. 28**

- (1) Organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși.
- (2) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1), organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată în mod expres.
- (3) În exercitarea atribuțiilor prevăzute de alin. (1) și (2), organizațiile sindicale au calitate procesuală activă.

**Art. 29**

Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național pot adresa autorităților publice competente, în condițiile art. 74 din Constituția României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.

**Art. 30**

- (1) Angajatorul poate invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe în consiliul de administrație sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administrației publice, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social.
- (2) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor, organizațiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă ori, după caz, a acordurilor colective, în condițiile legii.
- (3) Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestuia privitoare la probleme de interes profesional, economic și social vor fi comunicate în scris sindicatului, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

**Art. 31**

La cererea organizațiilor sindicale afiliate, federațiile sau confederațiile sindicale reprezentative, după caz, pot delega reprezentanți care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relația cu angajatorii sau organizațiile acestora.

## **SECȚIUNEA 6: Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor**

### **Art. 32**

Raporturile dintre organizațiile sindicale și membrii lor sunt reglementate prin statutele proprii și prin prezenta lege.

### **Art. 33**

- (1) Membrii unei organizații sindicale au dreptul de a se retrage din organizația sindicală fără a avea obligația de a arăta motivele.
- (2) Membrii care se retrag din organizația sindicală nu pot cere restituirea sumelor depuse drept cotizație sau a sumelor ori bunurilor donate.

### **Art. 34**

Membrii aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor sindicale, personalul de specialitate și administrativ din aparatul acestora pot fi salarizați din fondurile organizațiilor sindicale.

### **Art. 35**

- (1) Membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activității sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile.
- (2) Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.
- (3) Modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de către părți prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate.

## **CAPITOLUL III: Reorganizarea și dizolvarea organizațiilor sindicale**

### **Art. 36**

În cazul reorganizării unei organizații sindicale, hotărârile asupra patrimoniului se iau conform prevederilor din statut.

### **Art. 37**

Organizațiile sindicale se pot dizolva prin hotărâre a membrilor sau a delegaților acestora, adoptată conform statutelor proprii.

### **Art. 38**

- (1) În cazul dizolvării, patrimoniul organizației sindicale se împarte conform dispozițiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de prevederi, potrivit hotărârii adunării de dizolvare.
- (2) Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului și nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în această privință, tribunalul județean sau al municipiului București, după caz, sesizat de oricare membru al organizației sindicale, hotărăște asupra distribuirii patrimoniului.

### **Art. 39**

- (1) În termen de 5 zile de la dizolvare, conducătorii organizației sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să ceară instanței judecătorești competente care a operat înscrierea ei în registrul special al sindicatelor ca persoană juridică să facă mențiunea dizolvării organizației sindicale.
- (2) După împlinirea termenului de 5 zile, orice persoană interesată din rândul membrilor organizației sindicale poate cere instanței judecătorești competente efectuarea mențiunii prevăzute la alin. (1).
- (3) Mențiunea prevăzută la alin. (1) se va face pe pagina și la locul unde s-a făcut înscrierea în

registru special al sindicatelor.

**Art. 40**

- (1) Organizațiile sindicale nu pot fi dizolvate și nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispoziție ale autorităților administrației publice sau ale patronatelor.
- (2) În cazul în care o organizație sindicală nu mai întrunește condițiile minime de constituire, orice terț interesat poate solicita instanței competente dizolvarea organizației în cauză, în baza unei cereri motivate.

**CAPITOLUL IV: Forme de asociere a organizațiilor sindicale**

**Art. 41**

- (1) Sindicatele legal constituite se pot asocia după criteriul sectoarelor de activitate.
- (2) Două sau mai multe sindicate constituite în cadrul aceluiași sector de activitate se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale.
- (3) Două sau mai multe federații sindicale din sectoare de activitate diferite se pot asocia în vederea constituirii unei confederații sindicale.
- (4) Federațiile sau confederațiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale.

**Art. 42**

- (1) Federațiile și confederațiile sindicale constituite prin asociere, potrivit art. 41 alin. (2) și (3), dobândesc personalitate juridică potrivit dispozițiilor prezentei legi.
- (2) În vederea dobândirii personalității juridice, împuternicitul special al federației sau confederației sindicale va depune la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul aceasta o cerere pentru dobândirea personalității juridice, însoțită de următoarele înscrisuri:
  - a) hotărârea de constituire a federației sau confederației sindicale;
  - b) hotărârile organizațiilor sindicale de a se asocia într-o federație sau confederație, semnate de reprezentanții legali ai acestora;
  - c) copii legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice, rămase definitive și irevocabile, de către organizațiile sindicale care se asociază;
  - d) statutul federației sau confederației sindicale constituite;
  - e) lista membrilor din organul executiv de conducere, cu numele, prenumele, codul numeric personal și funcția acestora.

**Art. 43**

- (1) Uniunile sindicale teritoriale, constituite potrivit art. 41 alin. (4), dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor sindicale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federației sau confederației sindicale va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea sindicală teritorială, însoțită de hotărârea federației sau a confederației sindicale de constituire a uniunii, potrivit statutului, copia certificată a statutului federației sau confederației sindicale și de copia legalizată a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice de către aceasta, rămasă definitivă și irevocabilă.
- (2) Mai multe federații sau confederații sindicale pot constitui în comun uniuni sindicale teritoriale.

**Art. 44**

- (1) Tribunalul competent prevăzut la art. 42 alin. (2) și la art. 43, după caz, este obligat ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii, să examineze:
  - a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 42 alin. (2) sau la art. 43, după caz;
  - b) dacă actul constitutiv și statutele organizațiilor sindicale sunt conforme cu prevederile

legale în vigoare.

- (2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizațiilor sindicale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 42 alin. (2) și la art. 43 alin. (1), căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile.
- (3) În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute la alin. (1), instanța respectivă va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special.
- (4) Instanța prevăzută la alin. (1) pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.
- (5) Hotărârea tribunalului se comunică organizației, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.

#### **Art. 45**

- (1) Hotărârea tribunalului este supusă recursului.
- (2) Termenul de recurs este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunțare.
- (3) Recursul se judecă cu celeritate, în cel mult 45 de zile, cu citarea împuternicitului special. Instanța de recurs redactează decizia în termen de 5 zile de la pronunțare.

#### **Art. 46**

- (1) Tribunalul Municipiului București este obligat să țină un registru special al federațiilor, confederațiilor sindicale și uniunilor sindicale teritoriale ale acestora, în care consemnează: denumirea și sediul organizațiilor sindicale constituite prin asociere, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice.
- (2) Înscrierea în registrul special prevăzut la alin. (1) se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitivă și irevocabilă a hotărârii pronunțate de tribunal.
- (3) Certificatul de înscriere a federației, confederației sindicale și a uniunii sindicale teritoriale în registrul special al tribunalului se comunică acestora în termen de 5 zile de la înscriere.

#### **Art. 47**

Organizația sindicală constituită prin asociere dobândește personalitate juridică de la data rămânerii definitivă și irevocabilă a hotărârii judecătorești de admitere a cererii de înscriere în registrul special.

#### **Art. 48**

Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse, se restituie organizației sindicale constituite prin asociere, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 42 alin. (2) sau la art. 43 alin. (1), în copii certificate de împuternicitul special, se va păstra în arhiva tribunalului.

#### **Art. 49**

- (1) Organizația sindicală constituită prin asociere este obligată să aducă la cunoștința tribunalului unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului executiv de conducere.
- (2) Pentru aprobarea modificării statutului sunt aplicabile în mod corespunzător dispozițiile art. 42-48.
- (3) Instanța este obligată să menționeze în registrul special modificările din statut, precum și schimbările din componența organului executiv de conducere al organizației sindicale.

#### **Art. 50**

Organizațiile sindicale se pot afilia la alte organizații interne și internaționale, conform statutului acestora.

## **CAPITOLUL V: Reprezentativitatea organizațiilor sindicale**

### **Art. 51**

- (1) Sunt reprezentative la nivel național, de sector de activitate, de grup de unități și de unitate organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:
- A. la nivel național:
    - a) au statut legal de confederație sindicală;
    - b) au independență organizatorică și patrimonială;
    - c) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din economia națională;
    - d) au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județele României, inclusiv municipiul București;
  - B. la nivel de sector de activitate sau grup de unități:
    - a) au statut legal de federație sindicală;
    - b) au independență organizatorică și patrimonială;
    - c) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau grupul de unități respectiv;
  - C. la nivel de unitate:
    - a) au statut legal de sindicat;
    - b) au independență organizatorică și patrimonială;
    - c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.
- (2) Îndeplinirea de către organizațiile sindicale a condițiilor de reprezentativitate se constată, la cererea acestora, de către instanța care le-a acordat personalitate juridică, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la art. 52.
- (3) Hotărârea se motivează și se comunică în 15 zile de la pronunțare.
- (4) Hotărârea judecătorească poate fi atacată cu recurs.

### **Art. 52**

Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face astfel:

- A. la nivel național:
  - a) copie a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de confederație și a ultimei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;
  - b) extras din ultimul buletin statistic publicat privind numărul total de angajați din economia națională;
  - c) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai federațiilor sindicale membre în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare federație, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației sindicale cuprinzând lista federațiilor componente și numărul total de membri ai acestora;
  - d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;
- B. la nivel de sector de activitate sau grup de unități:
  - a) copie a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de federație și a ultimei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile de modificare a statutului și/sau a componenței organelor de conducere;
  - b) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației sindicale;

- c) datele Institutului Național de Statistică privind numărul total de angajați din sectorul de activitate respectiv sau, în cazul grupului de unități, declarațiile angajatorilor din grup privind numărul angajaților fiecărei unități;
  - d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;
- C. la nivel de unitate:
- a) copie a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de către sindicat și a ultimei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile de modificare a statutului și/sau componenței organului executiv de conducere;
  - b) declarație semnată de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri;
  - c) dovadă privind numărul de angajați din unitate, eliberată de angajator;
  - d) dovada depunerii la inspectoratul teritorial de muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

**Art. 53**

- (1) Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității la Tribunalul Municipiului București, confederațiile și federațiile sindicale vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.
- (2) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va afișa pe pagina de internet a instituției dosarul, precum și orice alte informații cu privire la reprezentativitate puse la dispoziție de organizațiile sindicale.
- (3) Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității la judecătorie, sindicatele vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la inspectoratul teritorial de muncă, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

### **TITLUL III: Organizațiile patronale**

#### **CAPITOLUL I: Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale**

##### **SECȚIUNEA 1: Constituire și organizare**

**Art. 54**

Organizațiile patronale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de sindicate.

**Art. 55**

- (1) Organizațiile patronale se constituie prin asociere liberă, pe sectoare de activitate, teritorial sau la nivel național, după cum urmează:
  - a) patronii se pot asocia pentru constituirea unei organizații patronale;
  - b) două sau mai multe organizații patronale pot constitui o federație patronală;
  - c) două sau mai multe federații patronale pot constitui o confederație patronală.
- (2) Organizațiile patronale își pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică își desfășoară activitatea în baza statutului organizațiilor patronale din care fac parte.
- (3) Federațiile și confederațiile patronale pot constitui din organizațiile afiliate uniuni patronale teritoriale.
- (4) Uniunile patronale teritoriale dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor patronale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federației sau confederației patronale va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea patronală

teritorială, însoțită de hotărârea federației sau a confederației patronale de constituire a uniunii, potrivit statutului, copiile certificate ale statutelor federațiilor și/sau confederațiilor patronale și de copiile legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice de către acestea, rămase definitive și irevocabile.

- (5) O organizație patronală nu se poate afilia decât la o singură organizație patronală de rang superior.
- (6) Organizațiile patronale constituite la nivel național trebuie să aibă în componență structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județe, inclusiv în municipiul București.

#### **Art. 56**

- (1) Organizațiile patronale își desfășoară activitatea în baza statutelor și regulamentelor proprii, potrivit prevederilor prezentei legi.
- (2) Organizațiile patronale nu pot desfășura activități cu caracter politic.

## **SECȚIUNEA 2: Statutul**

#### **Art. 57**

Modul de constituire, organizare, funcționare și de dizolvare a unei organizații patronale se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispozițiilor legale.

#### **Art. 58**

- (1) Statutul va cuprinde, sub sancțiunea nulității, cel puțin următoarele elemente:
  - a) denumirea organizației patronale și sediul principal;
  - b) obiectul de activitate și scopul;
  - c) patrimoniul inițial, mărimea și compunerea acestuia;
  - d) sursele de finanțare;
  - e) drepturile și obligațiile membrilor;
  - f) organele de conducere;
  - g) criteriul de constituire;
  - h) procedura de dizolvare și lichidare a organizației patronale.
- (2) Personalitatea juridică a organizației patronale se dobândește potrivit prezentei legi.
- (3) Pentru dobândirea personalității juridice de către organizația patronală, împuternicitul special al membrilor fondatori ai organizației patronale, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul aceasta.
- (4) La cererea de înscriere a organizației patronale se anexează originalul și câte două copii certificate de reprezentantul legal ale următoarelor acte:
  - a) procesul-verbal de constituire a organizației patronale, semnat de membrii fondatori;
  - b) statutul;
  - c) lista membrilor organului executiv de conducere al organizației patronale, cu menționarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiei/funcției și domiciliului acestora;
  - d) dovada existenței sediului.
- (5) La primirea cererii de înscriere, judecătoria competentă potrivit alin. (3) este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:
  - a) dacă s-au depus actele prevăzute la alin. (4);
  - b) dacă statutul organizației patronale este conform prevederilor legale în vigoare.
- (6) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizației patronale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la alin. (3), căruia îi solicită, în scris, remedierea

- neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile.
- (7) În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute la alin. (3), instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației patronale.
  - (8) Instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.
  - (9) Hotărârea judecătorească se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.
  - (10) Hotărârea judecătorească este supusă recursului.
  - (11) Termenul de recurs este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunțare.
  - (12) Recursul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației patronale, în termen de 30 de zile. Instanța de recurs redactează decizia și restituie dosarul judecătorească în termen de 5 zile de la pronunțare.

**Art. 59**

- (1) Judecătoria este obligată să țină un registru special de evidență a organizațiilor patronale, în care se înscriu: denumirea și sediul organizației patronale, criteriul de constituire, numele și prenumele membrilor organului executiv de conducere, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere.
- (2) Certificatul de înscriere a organizației patronale în registrul special al judecătorească se comunică acesteia în termen de 5 zile de la înscriere.
- (3) Organizația patronală dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special prevăzut la alin. (1) a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de admitere a cererii de înscriere.
- (4) Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie organizației patronale, iar al doilea exemplar al tuturor actelor din dosar, în copii semnate pe fiecare pagină de împuternicitul special și vizate de judecătorească, se va păstra în arhiva acesteia.
- (5) Organizațiile patronale sunt obligate să aducă la cunoștința judecătorească sau a Tribunalului Municipiului București, după caz, unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului de conducere.
- (6) Instanța prevăzută la alin. (5) este obligată să menționeze în registrul special prevăzut la alin. (1) modificările din statut, precum și schimbările din componența organului de conducere al organizației patronale.
- (7) Cererea privind modificarea statutelor și/sau a componenței organelor de conducere ale organizațiilor patronale va fi însoțită de următoarele documente, în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere:
  - a) procesul-verbal al ședinței statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului și/sau a componenței organelor de conducere;
  - b) copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice și copie a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului sau a componenței organelor de conducere, după caz;
  - c) statutul, în forma modificată;
  - d) lista cu membrii organului de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul și funcția/profesiunea.
- (8) Organizația patronală are obligația ca, în termen de 30 de zile de la data rămânerii definitivă



și irevocabilă a hotărârii judecătorești de înființare, să transmită Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în format electronic, statutul, actul constitutiv, tabelul de adeziuni, datele de contact ale membrilor organelor executive de conducere, precum și hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă.

**Art. 60**

Organizația patronală dobândește personalitate juridică de la data rămânerii definitivă și irevocabilă a hotărârii judecătorești.

### **SECȚIUNEA 3: Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale**

**Art. 61**

Organizațiile patronale reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, în plan național și internațional, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile prezentei legi.

**Art. 62**

- (1) În vederea realizării scopului pentru care sunt înființate, organizațiile patronale:
- a) reprezintă, promovează, susțin și apără interesele economice, juridice și sociale ale membrilor lor;
  - b) promovează concurența loială, în condițiile legii;
  - c) desemnează, în condițiile legii, reprezentanți la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative și acorduri în relațiile cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile bipartite și tripartite de dialog social;
  - d) elaborează și promovează coduri de conduită în afaceri;
  - e) promovează principiile responsabilității sociale;
  - f) asigură pentru membrii lor informarea, facilitarea de relații între aceștia, precum și cu alte organizații, promovarea progresului managerial, servicii de consultanță și asistență de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării și formării profesionale, precum și al sănătății și securității în muncă;
  - g) la cererea membrilor acestora, au dreptul de a-i asista și reprezenta în fața instanțelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități, prin apărători proprii sau aleși;
  - h) elaborează și implementează politici de ocupare și plasare a forței de muncă;
  - i) elaborează strategii și politici de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial și național, în condițiile legii;
  - j) înființează și administrează, în condițiile legii, în interesul membrilor lor, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare în domeniul propriu de interes, societăți comerciale, de asigurări, precum și bancă proprie.
- (2) Organizațiile patronale sunt abilitate să asigure orice servicii cerute de membrii lor, în condițiile legii.

**Art. 63**

- (1) Pot fi alese în organele de conducere ale organizațiilor patronale persoane care au capacitate deplină de exercițiu și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesiune de natura aceleia de care s-au folosit pentru săvârșirea infracțiunii.
- (2) Membrii organelor de conducere ale organizațiilor patronale li se asigură protecția legii împotriva oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării atribuțiilor și/sau a mandatului lor, sub sancțiunea pedepselor prevăzute de lege.

**Art. 64**

(1) Confederațiile patronale reprezentative la nivel național pot adresa autorităților publice competente, în condițiile art. 74 din Constituția României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes.

(2) Confederațiile patronale reprezentative la nivel național se pot constitui într-o structură de reprezentare unitară a intereselor lor, în condițiile în care această structură cuprinde cel puțin jumătate plus unu din totalitatea confederațiilor patronale reprezentative la nivel național.

(3) Accesul în structura de reprezentare prevăzută la alin. (2) nu poate fi condiționat sau restricționat pentru nicio confederație patronală reprezentativă la nivel național în condițiile legii.

**SECȚIUNEA 4: Patrimoniul și finanțarea activității****Art. 65**

Bunurile mobile și imobile aparținând organizațiilor patronale pot fi folosite numai în interesul acestora și potrivit scopului pentru care au fost înființate.

**Art. 66**

Organizațiile patronale pot dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile sau imobile necesare în vederea realizării scopului pentru care sunt înființate.

**Art. 67**

Activitatea economico-financiară a organizațiilor patronale se desfășoară potrivit bugetului propriu de venituri și cheltuieli.

**Art. 68**

- (1) Sursele veniturilor organizațiilor patronale pot fi: taxe de înscriere, cotizații, donații, sponsorizări și alte venituri, potrivit statutelor și legilor în vigoare.
- (2) Veniturile organizațiilor patronale sunt destinate realizării scopurilor pentru care au fost înființate și nu pot fi repartizate membrilor acestora.
- (3) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor patronale se realizează prin comisia de cenzori care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare.
- (4) Controlul asupra activității economice desfășurate de organizațiile patronale, precum și asupra stabilirii și virării obligațiilor față de bugetul de stat și bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.

**CAPITOLUL II: Dizolvarea organizațiilor patronale****Art. 69**

În cazul dizolvării unei organizații patronale, patrimoniul acesteia se împarte cu respectarea prevederilor statutului și ale dreptului comun în materie.

**Art. 70**

- (1) În termen de 15 zile de la dizolvare, reprezentantul mandatat al organizației patronale sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să solicite instanței judecătorești competente să facă mențiunea dizolvării.
- (2) După expirarea termenului de 15 zile, orice persoană interesată poate solicita instanței judecătorești competente operarea mențiunii prevăzute la alin. (1).

**Art. 71**

Organizațiile patronale se pot afilia la alte organizații interne și internaționale, conform statutului acestora.

### **CAPITOLUL III: Reprezentativitatea organizațiilor patronale**

#### **Art. 72**

- (1) Sunt reprezentative la nivel național sau de sector de activitate organizațiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:
- A. la nivel național:
    - a) au statut legal de confederație patronală;
    - b) au independență organizatorică și patrimonială;
    - c) au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 7% din angajații din economia națională, cu excepția angajaților din sectorul bugetar;
    - d) au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu din județele României, inclusiv în municipiul București;
  - B. la nivel de sector de activitate:
    - a) au statut legal de federație patronală;
    - b) au independență organizatorică și patrimonială;
    - c) au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților sectorului de activitate, cu excepția angajaților din sectorul bugetar;
  - C. la nivel de unitate, reprezentativ de drept este angajatorul.
- (2) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) se constată, prin hotărâre, de către Tribunalul Municipiului București, la cererea organizației patronale, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la art. 73.
- (3) Hotărârea se motivează și se comunică în 15 zile de la pronunțare.
- (4) Hotărârea judecătorească poate fi atacată cu recurs.

#### **Art. 73**

Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor patronale se face astfel:

- A. la nivel național:
  - a) copie a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de confederație și a ultimei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;
  - b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației patronale, cuprinzând lista federațiilor patronale afiliate, cu specificarea unităților membre ale acestora, precum și a numărului total de angajați al fiecăreia, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă;
  - c) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;
- B. la nivel de sector de activitate:
  - a) copie a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de federație de către organizația patronală și a ultimei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;
  - b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației patronale, cuprinzând lista unităților membre și numărul total de angajați ai acestora, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă, precum și copii ale documentelor de aderare a membrilor la federație;
  - c) sectorul de activitate și numărul de angajați din cadrul acestuia;
  - d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

#### **Art. 74**

- (1) Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la Tribunalul Municipiului București,

confederațiile și federațiile patronale vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

- (2) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va afișa pe pagina de internet a instituției dosarul, precum și orice alte informații cu privire la reprezentativitate, puse la dispoziție de organizațiile patronale.

## **TITLUL IV: Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social**

### **Art. 75**

În vederea promovării bunelor practici din domeniul dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel, se constituie Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, denumit în continuare Consiliul Național Tripartit, organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali.

### **Art. 76**

Consiliul Național Tripartit are următoarea componență:

- a) președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național;
- b) reprezentanți ai Guvernului, desemnați prin decizie a primului-ministru, cel puțin la nivel de secretar de stat, din fiecare minister, precum și din alte structuri ale statului, conform celor convenite cu partenerii sociali;
- c) reprezentantul Băncii Naționale a României, președintele Consiliului Economic și Social și alți membri conveniți cu partenerii sociali.

### **Art. 77**

Consiliul Național Tripartit este prezidat de primul-ministru, locțiitorul de drept al acestuia fiind ministrul muncii, familiei și protecției sociale.

### **Art. 78**

Principale atribuții ale Consiliului Național Tripartit sunt:

- a) asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;
- b) dezbaterile și analiza proiectelor de programe și strategii elaborate la nivel guvernamental;
- c) elaborarea și susținerea implementării strategiilor, programelor, metodologiilor și standardelor în domeniul dialogului social;
- d) soluționarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natură socială și economică;
- e) negocierea și încheierea acordurilor și pactelor sociale, precum și a altor înțelegeri la nivel național și monitorizarea aplicării acestora;
- f) analiza și, după caz, aprobarea solicitărilor de extindere a aplicării contractelor colective de muncă la nivel sectorial pentru toate unitățile din sectorul respectiv de activitate;
- g) alte atribuții convenite între părți.

### **Art. 79**

Secretariatul Consiliului Național Tripartit este asigurat de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

### **Art. 80**

Consiliul Național Tripartit își elaborează regulamentul propriu de organizare și funcționare, care se aprobă în plenum acestuia.

### **Art. 81**

La ședințele Consiliului Național Tripartit pot fi invitați reprezentanți ai altor autorități ale statului sau experți, conform celor convenite între părți.

## **TITLUL V: Consiliul Economic și Social**

### **CAPITOLUL I: Dispoziții generale**

**Art. 82**

Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național dintre organizațiile patronale, organizațiile sindicale și reprezentanții ai societății civile organizate.

**Art. 83**

- (1) Consiliul Economic și Social este consultat obligatoriu de către inițiatorii proiectelor de acte normative din domeniul său de competență. Rezultatul acestei consultări se concretizează în avize la proiectele de acte normative.
- (2) Domeniile de competență ale Consiliului Economic și Social sunt:
  - a) politicile economice;
  - b) politicile financiare și fiscale;
  - c) relațiile de muncă, protecția socială și politicile salariale;
  - d) politicile în domeniul sănătății;
  - e) educația, cercetarea și cultura.
- (3) Consiliul Economic și Social se poate autosesiza sau poate fi sesizat de orice autoritate publică ori de organizațiile patronale sau sindicale reprezentative la nivel național, precum și de reprezentanții societății civile asupra unor stări de fapt, evoluții ori evenimente economico-sociale de interes național, în urma acestor sesizări, Consiliul Economic și Social emite puncte de vedere și recomandări.

**Art. 84**

- (1) Consiliul Economic și Social are personalitate juridică.
- (2) Sediul Consiliului Economic și Social este în municipiul București.

**Art. 85**

Consiliul Economic și Social se organizează și funcționează potrivit prevederilor prezentei legi, precum și ale regulamentului propriu de organizare și funcționare.

**CAPITOLUL II: Atribuțiile Consiliului Economic și Social****Art. 86**

Consiliul Economic și Social este organism consultativ pentru Parlamentul și Guvernul României și are următoarele atribuții:

- a) avizează actele normative din domeniile de competență prevăzute la art. 83 alin. (2), inițiate de Guvern sau de Parlament, invitând inițiatorii la dezbateră actelor normative;
- b) elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din propria inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale;
- c) semnalează Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative;
- d) urmărește îndeplinirea obligațiilor ce decurg din Convenția nr. 144/1976 a Organizației Internaționale a Muncii privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii, adoptată la 2 iunie 1976 la Geneva, ratificată de România prin Legea nr. 96/1992.

**Art. 87**

- (1) Inițiatorii proiectelor de acte normative din domeniile de competență prevăzute la art. 83 alin. (2) au obligația de a solicita pentru acestea avizul consultativ al Consiliului Economic și Social. Inițiatorii pot participa la dezbateră proiectului de act normativ, atât în comisiile permanente, cât și în plenul Consiliului Economic și Social, la invitația acestuia.
- (2) Avizul prevăzut la alin. (1) va însoți în mod obligatoriu proiectul de act normativ, până la adoptare.

- (3) Avizele favorabile nu se motivează.
- (4) Avizele cu observații și propuneri vor cuprinde motivarea completă a fiecărei obiecții sau propuneri.
- (5) Avizele nefavorabile vor cuprinde în mod obligatoriu motivarea acestora.
- (6) Avizele se adoptă prin votul plenului, cu o majoritate de două treimi din numărul membrilor Consiliului Economic și Social prezenți.
- (7) În cazul în care nu se poate adopta un aviz în condițiile prevăzute la alin. (3)-(6), se vor transmite inițiatorului punctele de vedere ale părților exprimate în plenul Consiliului Economic și Social.
- (8) Avizul Consiliului Economic și Social sau punctele de vedere ale părților se transmit în scris inițiatorului actului normativ, sub semnătura președintelui.

**Art. 88**

- (1) În îndeplinirea atribuțiilor prevăzute la art. 86, Consiliul Economic și Social are obligația de a analiza proiectele de acte normative primite și de a transmite avizul său în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la primirea solicitării.
- (2) Depășirea termenului prevăzut la alin. (1) dă dreptul inițiatorului să transmită proiectele de acte normative spre adoptare fără avizul Consiliului Economic și Social, cu menționarea acestei situații.

**Art. 89**

Consiliul Economic și Social stabilește relații cu organisme și organizații internaționale din domeniile social și economic.

**Art. 90**

Consiliul Economic și Social analizează și propune măsuri pentru îmbunătățirea modului de aplicare a acordurilor și convențiilor internaționale la care România este parte, precum și a programelor de asistență inițiate de organismele internaționale de specialitate, din domeniul propriu de activitate.

## **CAPITOLUL III: Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social**

### **SECȚIUNEA 1: Structura Consiliului Economic și Social**

**Art. 91**

Funcționarea Consiliului Economic și Social este asigurată de:

- a) plen;
- b) biroul executiv;
- c) președinte și vicepreședinți;
- d) comisiile de specialitate permanente;
- e) secretarul general.

### **SECȚIUNEA 2: Plenul Consiliului Economic și Social**

**Art. 92**

- (1) Plenul Consiliului Economic și Social este constituit dintr-un număr de 45 de membri, incluzând președintele și vicepreședinții.
- (2) Desemnarea membrilor Consiliului Economic și Social se face după cum urmează:
  - a) 15 membri numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național;
  - b) 15 membri numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național;
  - c) 15 membri reprezentând societatea civilă, numiți prin decizie a primului-ministru, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, din cadrul structurilor cooperatiste, profesiunilor liberale, organizațiilor pentru protecția consumatorilor,

comunității științifice și academice, organizațiilor de agricultori, organizațiilor de pensionari, organizațiilor comunităților locale, asociațiilor care reprezintă familia și persoanele cu dizabilități și al altor organizații neguvernamentale.

- (3) Repartizarea locurilor aferente fiecărei confederații sindicale și patronale în Consiliul Economic și Social se face de către fiecare parte prin consens, iar în caz de dezacord, prin votul a jumătate plus unu din numărul total al confederațiilor.

**Art. 93**

Fiecare confederație patronală și sindicală reprezentativă la nivel național, precum și fiecare organizație a societății civile, care deține unul sau mai multe locuri în Consiliul Economic și Social, nominalizează persoana sau persoanele, după caz, care urmează să o reprezinte în cadrul Consiliului Economic și Social.

**Art. 94**

Pot dobândi calitatea de membru al Consiliului Economic și Social persoanele care îndeplinesc următoarele condiții:

- a) sunt desemnate în scris de către organizațiile reprezentate în Consiliul Economic și Social;
- b) au capacitate deplină de exercițiu;
- c) nu au antecedente penale.

**Art. 95**

- (1) Mandatul plenului Consiliului Economic și Social este de 4 ani.
- (2) Mandatul membrilor plenului Consiliului Economic și Social poate fi reînnoit.

**Art. 96**

- (1) Organizațiile reprezentate vor înainta Consiliului Economic și Social lista membrilor numiți, cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea mandatului membrilor în activitate.
- (2) Membrii numiți în Consiliul Economic și Social sunt validați individual, prin verificarea îndeplinirii de către aceștia a condițiilor prevăzute la art. 94.
- (3) În cazul în care un candidat nu îndeplinește condițiile prevăzute la art. 94, organizația care l-a desemnat urmează să facă o altă propunere.

**Art. 97**

- (1) Consiliul Economic și Social se consideră legal constituit la data validării a cel puțin 24 de membri, cu condiția ca fiecare parte să fie reprezentată de cel puțin 8 persoane.
- (2) Până la data constituirii unui nou Consiliu Economic și Social, consiliul anterior își continuă activitatea.

**Art. 98**

- (1) Calitatea de membru al Consiliului Economic și Social încetează în următoarele situații:
  - a) la expirarea mandatului;
  - b) în caz de deces;
  - c) în caz de demisie;
  - d) în situația în care plenul Consiliului Economic și Social sau, după caz, confederația patronală, confederația sindicală ori Guvernul, care l-a numit, cere revocarea sa;
  - e) în cazul în care nu mai îndeplinește una dintre condițiile prevăzute la art. 94 lit. b) și c);
  - f) în situația în care confederația patronală sau confederația sindicală care l-a numit își pierde calitatea de confederație reprezentativă la nivel național;
  - g) în alte situații prevăzute de regulamentul Consiliului Economic și Social.
- (2) Procedura revocării calității de membru al Consiliului Economic și Social se stabilește prin regulamentul de organizare și funcționare.
- (3) Înlocuirea unui membru al plenului Consiliului Economic și Social se face pe perioada rămasă până la expirarea mandatului plenului.

**Art. 99**

- (1) Plenul Consiliului Economic și Social se întrunește săptămânal în sesiuni ordinare.
- (2) Plenul se întrunește și în sesiuni extraordinare, la cererea biroului executiv ori a cel puțin unei treimi din numărul membrilor.

**Art. 100**

- (1) Dezbaterile în plen se desfășoară în prezența a minimum 24 de membri. În cazul în care nu este îndeplinită condiția de cvorum, iar convocarea a fost realizată regulamentar, membrii prezenți ai plenului pot să își exprime părerile, care vor fi consemnate ca puncte de vedere motivate ale membrilor prezenți.
- (2) Lucrările plenului se desfășoară în ședințe publice, în afara cazurilor expres stabilite de biroul executiv.

**Art. 101**

- (1) Plenul asigură conducerea generală a Consiliului Economic și Social și are următoarele atribuții principale:
  - a) avizează proiecte de acte normative;
  - b) alege, la propunerea părților, președintele;
  - c) alege, la propunerea părților, pe cei 3 vicepreședinți și pe membrii biroului executiv;
  - d) adoptă regulamentul propriu de organizare și funcționare;
  - e) stabilește componența comisiilor permanente;
  - f) aprobă proiectul propriu al bugetului de venituri și cheltuieli, precum și raportul privind execuția bugetară;
  - g) dezbate și adoptă propunerile de hotărâri elaborate de comisiile de specialitate;
  - h) numește secretarul general al Consiliului Economic și Social.
- (2) Atribuțiile prevăzute la alin. (1) pot fi completate prin regulamentul propriu de organizare și funcționare.

**Art. 102**

- (1) În exercitarea atribuțiilor sale prevăzute la art. 101 alin. (1) lit. c)-h), plenul Consiliului Economic și Social adoptă hotărâri, prin consensul părților.
- (2) În cazul în care nu se realizează consensul, hotărârile se adoptă prin vot, cu o majoritate de trei pătrimi din numărul membrilor Consiliului Economic și Social prezenți.

### **SECȚIUNEA 3: Biroul executiv**

**Art. 103**

- (1) Biroul executiv al Consiliului Economic și Social este alcătuit din președinte, 3 vicepreședinți și câte un membru din fiecare parte.
- (2) Funcția de președinte este asigurată prin rotație de fiecare parte, cu respectarea duratei fiecărui mandat.
- (3) Biroul executiv al Consiliului Economic și Social asigură conducerea în intervalul dintre ședințele plenului.
- (4) Atribuțiile și modul de lucru ale biroului executiv sunt stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Economic și Social.

### **SECȚIUNEA 4: Președintele și vicepreședinții**

**Art. 104**

- (1) Președintele Consiliului Economic și Social este ales prin votul plenului, dintre membrii acestuia, cu o majoritate de trei pătrimi din numărul total al membrilor Consiliului Economic și Social.
- (2) Președintele Consiliului Economic și Social este validat de Parlament pentru un mandat de 4



ani.

- (3) Revocarea președintelui Consiliului Economic și Social se face de către Parlament, la propunerea plenului Consiliului Economic și Social, adoptată cu o majoritate de trei pătrimi din numărul total al membrilor.
- (4) Funcția de președinte al Consiliului Economic și Social este asimilată din punctul de vedere al indemnizării celei de ministru, iar funcția de vicepreședinte celei de secretar de stat.
- (5) Președintele Consiliului Economic și Social este ordonator principal de credite.

#### **Art. 105**

Președintele Consiliului Economic și Social îndeplinește următoarele atribuții:

- a) reprezintă Consiliul Economic și Social în fața Parlamentului, a Guvernului și a celorlalte autorități publice, precum și în relațiile cu persoanele fizice și juridice;
- b) semnează actele Consiliului Economic și Social;
- c) angajează și, după caz, numește, potrivit legii, personalul din aparatul Consiliului Economic și Social;
- d) exercită orice alte atribuții care îi revin potrivit legii sau hotărârilor plenului.

#### **Art. 106**

Atribuțiile vicepreședinților Consiliului Economic și Social se stabilesc prin regulamentul propriu de organizare și funcționare.

### **SECȚIUNEA 5: Comisiile de specialitate**

#### **Art. 107**

- (1) Comisiile de specialitate sunt structurile Consiliului Economic și Social care analizează problemele specifice domeniilor de activitate pentru care sunt constituite și care propun plenului măsuri de soluționare a acestora.
- (2) În cadrul comisiilor de specialitate sunt analizate proiectele de acte normative înaintate de inițiatori și sunt elaborate proiectele de avize ce vor fi supuse dezbaterii plenului Consiliului Economic și Social.
- (3) Comisiile de specialitate sunt conduse de un președinte, numit prin rotație de către fiecare parte.
- (4) Președintele comisiei de specialitate stabilește programul de lucru și problemele care urmează a fi dezbătute și le propune aprobării prin vot membrilor comisiei.

#### **Art. 108**

- (1) În structura Consiliului Economic și Social sunt organizate comisii de specialitate permanente sau temporare.
- (2) Comisiile de specialitate permanente sunt următoarele:
  - a) Comisia pentru dezvoltare economică, competitivitate și mediu de afaceri;
  - b) Comisia pentru incluziune socială și protecție socială;
  - c) Comisia pentru relațiile de muncă și politică salarială;
  - d) Comisia pentru agricultură, dezvoltare rurală și protecția mediului;
  - e) Comisia pentru educație, formare profesională, sănătate și cultură;
  - f) Comisia pentru protecția consumatorului și concurență loială;
  - g) Comisia pentru cooperare, profesii liberale și activități independente;
  - h) Comisia pentru drepturi și libertăți cetățenești;
  - i) Comisia pentru administrație publică și ordine publică.
- (3) Prin regulamentul propriu de organizare și funcționare pot fi constituite comisii de specialitate temporare pentru soluționarea unor probleme care se ivesc în domenii specifice de activitate.

**Art. 109**

Fiecare membru al Consiliului Economic și Social face parte obligatoriu din cel puțin o comisie de specialitate permanentă.

**Art. 110**

- (1) Numărul membrilor comisiilor de specialitate permanente sau temporare ale Consiliului Economic și Social este de minimum 5, repartizați conform acordului părților.
- (2) Până la concurența numărului de 5 membri ai fiecărei comisii, părțile vor desemna ca membri în comisii experți în domeniul de activitate al acesteia. În acest caz, procedura de numire a experților se stabilește prin regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Economic și Social.

**Art. 111**

Procedura de lucru a comisiilor de specialitate permanente se stabilește prin regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Economic și Social.

**SECȚIUNEA 6: Secretariatul tehnic****Art. 112**

- (1) În structura Consiliului Economic și Social funcționează un secretariat tehnic, care este aparatul de lucru de specialitate și tehnico-administrativ.
- (2) În cadrul secretariatului tehnic se pot constitui departamente și alte structuri funcționale, conform structurii organizatorice aprobate de plenul Consiliului Economic și Social.
- (3) Secretariatul tehnic al Consiliului Economic și Social este condus de un secretar general, atribuțiile acestuia fiind stabilite prin regulamentul propriu de organizare și funcționare.
- (4) Funcția de secretar general este incompatibilă cu calitatea de membru în Consiliul Economic și Social.
- (5) Funcția de secretar general este asimilată din punctul de vedere al salarizării celei de secretar general din minister.

**CAPITOLUL IV: Alte dispoziții****Art. 113**

Desemnarea membrilor în Comitetul Economic și Social European se face după cum urmează:

- a) câte 5 membri desemnați prin consens sau, în caz de dezacord, prin vot de către fiecare parte reprezentată în Consiliul Economic și Social;
- b) în cazul în care desemnarea nu se face cu cel puțin 30 de zile înaintea termenului prevăzut pentru nominalizarea reprezentanților în Comitetul Economic și Social European, desemnarea va fi făcută de către Guvern.

**Art. 114**

- (1) Consiliul Economic și Social are buget propriu, care face parte din bugetul de stat.
- (2) Pentru activitatea desfășurată, membrii Consiliului Economic și Social primesc o indemnizație în cuantum de 20% din cuantumul indemnizației stabilite pentru președinte.
- (3) Pentru activitatea desfășurată, membrii comisiilor de specialitate permanente care nu au calitatea de membru al Consiliului Economic și Social au dreptul la o indemnizație lunară în cuantum de până la 10% din cuantumul indemnizației stabilite pentru președinte.
- (4) Cuantumul indemnizațiilor prevăzute la alin. (3) se stabilește de plenul Consiliului Economic și Social, cu încadrarea în sumele aprobate prin buget cu această destinație.
- (5) Proiectul bugetului Consiliului Economic și Social se aprobă de către plenul Consiliului Economic și Social.
- (6) Pentru organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se alocă de la bugetul de

stat, prin legile bugetare anuale, fondurile aferente următoarelor categorii de cheltuieli:

- a) cheltuielile curente și cheltuielile de capital;
  - b) indemnizațiile și contribuțiile sociale aferente pentru membrii Consiliului Economic și Social și pentru membrii comisiilor de specialitate permanente care nu au calitatea de membri ai Consiliului Economic și Social;
  - c) plata cotizațiilor anuale datorate organizațiilor internaționale la care Consiliul Economic și Social este afiliat;
  - d) sumele necesare realizării analizelor și studiilor prevăzute în atribuțiile Consiliului Economic și Social la art. 86 lit. c);
  - e) sumele necesare plății colaboratorilor externi ai Consiliului Economic și Social.
- (7) Consiliul Economic și Social poate primi donații și sponsorizări în condițiile legii.

**Art. 115**

Personalul Consiliului Economic și Social este contractual și are următoarea structură:

- a) personalul de specialitate și tehnico-administrativ;
- b) experții comisiilor de specialitate permanente.

**Art. 116**

În cazul în care membrii Consiliului Economic și Social sau ai comisiilor de specialitate permanente sau temporare se deplasează în interesul serviciului, în țară sau în străinătate, pot beneficia de drepturile de delegare prevăzute de legislația în vigoare pentru personalul din sectorul bugetar.

**Art. 117**

- (1) Pentru elaborarea unor studii în domeniul economico-social stabilite de către plen, Consiliul Economic și Social poate folosi colaboratori externi - cadre didactice din învățământul superior, cercetători științifici, magistrați sau alți specialiști, în condițiile legii.
- (2) Quantumul sumelor convenite colaboratorilor externi se stabilește prin negociere directă, în raport cu complexitatea și importanța lucrării ce urmează să fie elaborată, fără a putea depăși, lunar, salariul de bază maxim stabilit de lege pentru funcția de consilier gradul I A din cadrul Consiliului Economic și Social.

**Art. 118**

Personalul de specialitate și tehnico-administrativ funcționează în cadrul secretariatului tehnic al Consiliului Economic și Social și se încadrează în condițiile legii.

**Art. 119**

- (1) Potrivit prevederilor Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Economic și Social are dreptul să solicite datele și informațiile necesare îndeplinirii atribuțiilor acestuia.
- (2) Păstrarea și folosirea datelor și informațiilor se vor face cu respectarea gradului de confidențialitate precizat de emitent.

## **TITLUL VI: Constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial**

**Art. 120**

- (1) În cadrul ministerelor și al altor instituții publice, prevăzute în anexa nr. 1, precum și la nivelul județelor și al municipiului București se constituie și vor funcționa comisii de dialog social, formate din reprezentanții administrației publice centrale sau locale, reprezentanții organizațiilor patronale și ai organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național.
- (2) Comisiile de dialog social care funcționează la nivelul ministerelor pot aproba înființarea unor subcomisii de dialog social sau a unor grupuri de lucru formate din persoane

desemnate de plenul comisiilor respective.

- (3) Comisiile de dialog social constituite la nivelul județelor pot aproba înființarea unor subcomisii de dialog social la nivelul localităților din județul respectiv. Modalitatea de constituire și funcționare a acestor subcomisii se stabilește de plenul comisiei la nivel județean.

**Art. 121**

Comisiile de dialog social au caracter consultativ și activitatea lor vizează, în special, următoarele:

- a) asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, organizațiile patronale și organizațiile sindicale, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administrației sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace și stabilitate socială;
- b) consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra inițiativelor legislative sau de altă natură cu caracter economico-social;
- c) alte probleme din sfera de activitate a administrației publice centrale sau din județe și municipiul București asupra cărora partenerii sociali convin să discute.

**Art. 122**

- (1) Din comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor și al instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 fac parte:

- a) reprezentanți ai ministerelor sau ai respectivelor instituții publice, numiți prin ordin al ministrului, respectiv al conducătorului instituției publice;
- b) reprezentanți numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național;
- c) reprezentanți numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național.

- (2) Din comisiile de dialog social organizate la nivel teritorial fac parte:

- a) prefectul, precum și reprezentanți ai prefectului și ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, numiți prin ordin de către prefect;
- b) președintele consiliului județean sau, pentru municipiul București, primarul general;
- c) câte un reprezentant numit de fiecare confederație patronală reprezentativă la nivel național;
- d) câte un reprezentant numit de fiecare confederație sindicală reprezentativă la nivel național.

- (3) Președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național sunt membri de drept ai comisiilor de dialog social constituite la nivelul administrației publice centrale și locale.

**Art. 123**

- (1) Președinția comisiilor de dialog social se asigură astfel:

- a) la nivelul fiecărui minister, de către un secretar de stat sau, în situații speciale - cu acordul partenerilor de dialog social -, de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului; la nivelul celorlalte instituții publice prevăzute în anexa nr. 1, de către un reprezentant numit de conducătorul instituției publice;
- b) la nivel teritorial, în baza principiului copreședinției, de către prefect și președintele consiliului județean sau, pentru municipiul București, de către primarul general.

- (2) Secretariatul comisiilor de dialog social se asigură de instituția publică în cadrul căreia acestea funcționează.

**Art. 124**

- (1) Elaborarea unitară a politicilor naționale în domeniul dialogului social și coordonarea metodologică a comisiilor de dialog social se asigură de către Ministerul Muncii, Familiei și

Protecției Sociale.

- (2) Președinții comisiilor de dialog social din ministere sau din cadrul instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 sunt coordonați metodologic de către secretarul de stat desemnat de ministrul muncii, familiei și protecției sociale.
- (3) Pentru exercitarea rolului său de coordonator prevăzut la alin. (1), Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale emite norme cu caracter metodologic pentru reglementarea dialogului social.
- (4) Pentru asigurarea funcționării unitare a comisiilor de dialog social, persoanele responsabile de acest domeniu din ministere, prefecturi, precum și din cadrul instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 vor fi instruite prin programe derulate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale prin direcțiile cu atribuții în activitatea de dialog social.
- (5) Secretariatele comisiilor de dialog social vor transmite Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale componența comisiilor de dialog social în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.
- (6) Raportarea activității comisiilor de dialog social din ministere se face lunar către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și se transmite spre informare partenerilor sociali, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 2.
- (7) Raportarea activității comisiilor de dialog social județene se face lunar către secretarul de stat responsabil cu dialogul social din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 2.
- (8) Raportarea se face pe suport hârtie și în format electronic.

#### **Art. 125**

- (1) În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor și instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1, precum și în plan teritorial se vor constitui și își vor desfășura activitatea în conformitate cu prevederile acesteia.
- (2) Regulamentul-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale este prevăzut în anexa nr. 3.
- (3) Regulamentul-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale este prevăzut în anexa nr. 4.
- (4) În baza regulamentului-cadru, comisiile de dialog social își vor elabora, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, propriul regulament de funcționare, ale cărui prevederi nu pot contraveni prevederilor regulamentului-cadru.

#### **Art. 126**

Anexele nr. 1-4 fac parte integrantă din prezenta lege.

## **TITLUL VII: Negocierile colective de muncă**

### **CAPITOLUL I: Negocierea contractelor colective de muncă**

#### **Art. 127**

Organizarea și desfășurarea negocierilor colective, precum și încheierea contractelor colective de muncă sunt reglementate prin prezenta lege.

#### **Art. 128**

- (1) Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate.
- (2) Criteriul de apartenență la sectoarele de activitate este cel al obiectului principal de activitate înregistrat la registrul comerțului, conform codului CAEN.
- (3) Unitățile din același sector de activitate definite prin apartenența la aceeași diviziune, grupă

sau clasă, conform codului CAEN, se pot constitui voluntar în grupuri de unități, în vederea negocierii contractelor colective la nivelul respectiv. Angajatorii care intenționează să negocieze contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități pot constitui în mod voluntar grupul de unități, atât prin hotărâre judecătorească de constituire, cât și prin proces-verbal sau orice altă convenție scrisă între părți.

- (4) Fac parte din contractele colective de muncă și convențiile dintre părțile semnatare ale acestora prin care se soluționează conflictele colective de muncă, precum și hotărârile arbitrale în această materie, începând cu data pronunțării acestora. Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de muncă pentru înregistrare.

#### **Art. 129**

- (1) Negocierea colectivă este obligatorie numai la nivel de unitate, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de angajați.
- (2) Inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației patronale.
- (3) Angajatorul sau organizația patronală inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.
- (4) În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.
- (5) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților.
- (6) Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părți.

#### **Art. 130**

- (1) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute de art. 129 alin. (4), angajatorul sau organizația patronală are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.
- (2) La prima ședință de negociere se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția delegaților sindicali sau ai reprezentanților angajaților, conform legii, și data până la care urmează a îndeplini această obligație.
- (3) Regimul informațiilor confidențiale puse la dispoziție de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind cadrul general de informare și consultare a angajaților.
- (4) Informațiile pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la dispoziția delegaților sindicali ori a reprezentanților angajaților, după caz, vor cuprinde cel puțin date referitoare la:
  - a) situația economico-financiară la zi;
  - b) situația ocupării forței de muncă.
- (5) Tot la prima ședință de negociere părțile vor consemna în procesul-verbal următoarele:
  - a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;
  - b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
  - c) durata maximă a negocierilor convenită de părți;
  - d) locul și calendarul reuniunilor;
  - e) dovada reprezentativității părților participante la negocieri;
  - f) dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
  - g) alte detalii privind negocierea.
- (6) Data la care se desfășoară prima ședință de negociere reprezintă data la care se consideră că negocierile au fost declanșate.

- (7) La fiecare ședință de negociere se vor încheia procese-verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților în care se va consemna conținutul negocierilor.

**Art. 131**

- (1) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.
- (2) Este interzisă orice imixtiune a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

**Art. 132**

- (1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.
- (2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.
- (3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.
- (4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

## **CAPITOLUL II: Efectele contractelor colective de muncă**

**Art. 133**

- (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:
- a) pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;
  - b) pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;
  - c) pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului.
- (2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la alin. (1) se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă.
- (3) În contractele colective de muncă la orice nivel clauzele aplicabile angajaților încadrați cu contract individual de muncă în sectorul bugetar vor respecta în mod obligatoriu prevederile art. 138.

## **CAPITOLUL III: Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă**

**Art. 134**

Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații, reprezentați la negocieri după cum urmează:

- A.** din partea angajatorilor:
- a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;
  - b) la nivel de grup de unități, de către angajatori care au același obiect principal de activitate, conform codului CAEN, constituiți voluntar sau conform legii;
  - c) la nivel de sector de activitate, de către organizațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;
- B.** din partea angajaților:
- a) la nivel de unitate, de către sindicatul legal constituit și reprezentativ potrivit prezentei

legi sau de către reprezentanții angajaților, după caz;

**b)** la nivelul grupurilor de unități, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unităților membre ale grupului;

**c)** la nivel de sector de activitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi.

#### **Art. 135**

**(1)** În unitățile în care nu există sindicate reprezentative negocierea contractului colectiv de muncă se face după cum urmează:

**a)** dacă există un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea, negocierea se face de către reprezentanții federației sindicale, la solicitarea și în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanții aleși ai angajaților;

**b)** dacă există un sindicat neafiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu există niciun sindicat, negocierea se face numai de către reprezentanții angajaților.

**(2)** În cazul în care la nivelul grupului de unități nu există organizații sindicale reprezentative care să reprezinte cel puțin jumătate din numărul total de angajați ai grupului de unități, la negocierea contractului colectiv de muncă salariații sunt reprezentați după cum urmează:

**a)** de către reprezentanții mandatați de organizațiile sindicale reprezentative din cadrul fiecărei unități care au decis constituirea grupului;

**b)** pentru unitățile membre ale grupului în care nu există sindicate reprezentative, dar există sindicate afiliate la federații sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, angajații sunt reprezentați de către federațiile sindicale respective, în baza solicitării și mandatului sindicatelor, și de reprezentanții angajaților din respectivele unități.

**(3)** Federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grupuri de unități în care au sindicate afiliate, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora.

**(4)** Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de activitate în care au federații membre, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora.

#### **Art. 136**

**(1)** Contractele colective de muncă, încheiate la orice nivel, nu pot fi semnate decât de reprezentanții mandatați în acest sens ai părților care au negociat.

**(2)** Anterior încheierii și semnării contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, angajatorii membri ai organizațiilor patronale reprezentative la nivel de sector de activitate, precum și organizațiile sindicale membre ale confederațiilor sindicale participante la negocieri își vor împuternici reprezentanții să negocieze prin mandat special.

### **CAPITOLUL IV: Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă în sectorul bugetar**

#### **Art. 137**

În sectorul bugetar, părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații, reprezentați după cum urmează:

**A.** din partea angajatorilor:

**a)** la nivel de unitate, de către conducătorul instituției bugetare sau de către persoana mandatată în acest scop;

**b)** la nivel de grup de unități, de către reprezentantul legal al ordonatorilor principali de



- credite;
- c) la nivel de sector de activitate, de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente;
- B. din partea angajaților, la nivel de unitate, grup de unități sau sector de activitate, de organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative conform prevederilor prezentei legi, în caz contrar aplicându-se prevederile art. 135.

**Art. 138**

- (1) Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.
- (2) Prin excepție de la prevederile art. 129 alin. (3) contractele colective de muncă în sectorul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea.
- (3) Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.
- (4) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (1)-(3) sunt lovite de nulitate.
- (5) Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor alin. (1)-(3) revine angajatorului.

**Art. 139**

Negocierea acordurilor colective pentru funcționarii publici se face în conformitate cu dispozițiile legale în materie.

## **CAPITOLUL V: Încheierea contractelor colective de muncă**

**Art. 140**

- (1) În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități, angajatorii sau organizațiile patronale vor transmite tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective. În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu a inițiat negocierile în conformitate cu prevederile art. 129 alin. (3), organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care inițiază negocierile conform art. 129 alin. (5) vor transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.
- (2) Neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.
- (3) Anunțul prevăzut la alin. (1) va fi transmis în formă scrisă tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor. Acestea vor confirma în scris primirea respectivului anunț și acceptarea sau refuzul participării la negociere. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

**Art. 141**

- (1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 luni.
- (2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite

de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

- (3) În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, părțile pot conveni negocierea acestuia în orice moment.

**Art. 142**

- (1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 132 sunt lovite de nulitate.
- (2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.
- (3) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, părțile pot conveni renegocierea acestora.
- (4) Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

**Art. 143**

- (1) Contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează:
- a) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă;
  - b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.
- (2) Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:
- a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;
  - b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
  - c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;
  - d) dovezile de reprezentativitate ale părților. În cazul grupului de unități constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel, dovezile de reprezentativitate pot fi cele ale membrilor părții sindicale, conform art. 134 lit. B și art. 135 alin. (2), partea patronală făcând dovada constituirii grupului de unități, conform prevederilor art. 128 alin. (3), în vederea negocierii;
  - e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;
  - f) pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. (2).
- (3) În cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de activitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat la nivelul respectiv numai în situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnate este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate. În caz contrar, contractul va fi înregistrat drept contract la nivel de grup de unități.
- (4) Pentru contractele la nivel de sector de activitate sau grup de unități, dosarul prevăzut la alin. (2) va cuprinde suplimentar și lista unităților cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. (2).
- (5) În cazul în care este îndeplinită condiția prevăzută la alin. (3), aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de activitate va fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector, prin ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnatarul contractului colectiv de muncă la nivel sectorial.

**Art. 144**

- (1) Contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.
- (2) Contractele colective de muncă la nivel de sectoare de activitate și grupuri de unități, precum și actele adiționale la acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, prin grija părților semnatare.

**Art. 145**

- (1) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă vor proceda la înregistrarea contractelor colective de muncă după verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale prevăzute de prezenta lege. Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, contractele colective de muncă vor fi restituite semnatărilor pentru îndeplinirea condițiilor legale.
- (2) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va publica pe pagina de internet contractele colective la nivel de sector de activitate și grup de unități.

**Art. 146**

- (1) Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:
  - a) părțile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art. 143 alin. (2);
  - b) nu sunt semnate de către organizații sindicale care reprezintă mai mult de jumătate din totalul angajaților din sectorul sau grupul de unități pentru care s-a negociat contractul;
  - c) reprezentantul oricărei părți care a participat la negocieri, nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului și acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere.
- (2) La nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor părților numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajații acoperă mai mult de jumătate din totalul angajaților.

**Art. 147**

Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă părțile interesate se pot adresa instanțelor judecătorești în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. [554/2004](#), cu modificările și completările ulterioare.

## **CAPITOLUL VI: Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă**

**Art. 148**

- (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.
- (2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

**Art. 149**

Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

**Art. 150**

- (1) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul.
- (2) Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile prezentei legi sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

**Art. 151**

Contractul colectiv de muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile

- nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- c) prin acordul părților.

**Art. 152**

- (1) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.
- (2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

**Art. 153**

Conform principiului recunoașterii reciproce orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare.

## **TITLUL VIII: Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă**

### **CAPITOLUL I: Dispoziții generale**

**Art. 154**

- (1) Raporturile de muncă stabilite între angajatori și angajații acestora se desfășoară cu respectarea prevederilor legale, precum și în condițiile negociate prin contractele colective și individuale de muncă.
- (2) Încălcarea cu vinovăție de către una dintre părți a obligațiilor care îi revin potrivit alin. (1) atrage răspunderea acesteia.

**Art. 155**

Conflictele de muncă se soluționează potrivit prevederilor prezentei legi.

### **CAPITOLUL II: Conflicte colective de muncă**

**Art. 156**

Dreptul angajaților de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege.

**Art. 157**

Nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările angajaților pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.

**Art. 158**

Conflictele colective de muncă pot avea loc pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social, în conformitate cu prevederile art. 156.

**Art. 159**

- (1) În conflictele colective de muncă la nivel de unitate angajații sunt reprezentați de sindicatele reprezentative din unitate, potrivit legii.
- (2) La nivelul unităților în care nu sunt constituite sindicate reprezentative, iar angajații și-au ales persoanele care să îi reprezinte la negocieri, aceleași persoane îi reprezintă și în cazul conflictelor colective de muncă.

**Art. 160**

În cazul conflictelor colective de muncă angajații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților, după caz, care participă la negocierile colective ale contractului sau acordului colectiv de muncă aplicabil.

**Art. 161**

Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

- a) angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat;
- b) angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați;
- c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

**Art. 162**

- (1) În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților, după caz, vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizația patronală despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. Angajatorul este obligat să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată.
- (2) Cerința prevăzută la alin. (1) se consideră îndeplinită și în cazul în care revendicările, motivarea și propunerile de soluționare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de către reprezentanții aleși ai angajaților cu ocazia întâlnirii cu reprezentanții angajatorului ori ai organizației patronale, dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.
- (3) Angajatorul sau organizația patronală are obligația de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanților angajaților, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

**Art. 163**

În situația în care angajatorul ori organizația patronală nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, sindicatele ori reprezentanții salariaților, după caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.

**Art. 164**

Pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă.

**Art. 165**

Conflictul colectiv de muncă se declanșează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia, după cum urmează:

- a) la nivel de unitate, organizația sindicală reprezentativă sau reprezentanții angajaților, după caz, notifică angajatorului declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații unității care au declanșat conflictul, în vederea concilierii;
- b) la nivel de grup de unități, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unități membre a grupului de unități, precum și organizației patronale constituite la nivelul grupului declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în vederea concilierii;
- c) la nivelul sectorului de activitate, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unități în care au membri organizații sindicale reprezentative, precum și organizațiilor patronale corespondente declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în vederea concilierii.

### **CAPITOLUL III: Concilierea conflictelor colective de muncă**

**Art. 166**

În toate cazurile, sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă se formulează în scris și va cuprinde în mod obligatoriu următoarele mențiuni:

- a) angajatorul sau organizația patronală, cu indicarea sediului și datelor de contact ale

acestui/acesteia;

b) obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia;

c) dovada îndeplinirii cerințelor prevăzute la art. 161-163;

d) desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală reprezentativă sau, după caz, reprezentanții angajaților.

**Art. 167**

Concilierea, medierea și arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict.

**Art. 168**

(1) Procedura de conciliere este obligatorie.

(2) În termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități sau la nivel sectorial, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, desemnează delegatul său pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă și comunică datele persoanei desemnate atât organizației sindicale ori reprezentanților angajaților, cât și angajatorului sau organizației patronale.

(3) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, după caz, convoacă părțile la procedura de conciliere într-un termen ce nu poate depăși 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului.

**Art. 169**

(1) Pentru susținerea intereselor lor la conciliere, sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanții angajaților desemnează o delegație formată din 2-5 persoane, care va fi împuternicită în scris să participe la concilierea organizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau de inspectoratul teritorial de muncă, după caz. Din delegația sindicală pot face parte și reprezentanți ai federației sau ai confederației sindicale la care organizația sindicală este afiliată.

(2) Poate fi aleasă ca delegat al sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților angajaților orice persoană care îndeplinește următoarele condiții:

a) are capacitate deplină de exercițiu;

b) este angajat al unității sau reprezintă federația ori confederația sindicală reprezentativă la care organizația sindicală care a declanșat conflictul de muncă este afiliată.

**Art. 170**

Pentru susținerea intereselor sale la conciliere, angajatorul sau organizația patronală desemnează printr-o împuternicire scrisă o delegație compusă din 2-5 persoane care să participe la conciliere.

**Art. 171**

(1) La data fixată pentru conciliere, delegatul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz, verifică împuternicirile delegațiilor părților și stăruie ca aceștia să acționeze pentru a se realiza concilierea.

(2) Susținerile părților și rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părți și de delegatul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

(3) Procesul-verbal se întocmește în original, câte unul pentru fiecare parte participantă la conciliere și unul pentru delegatul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

**Art. 172**

În cazul în care în urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, conflictul colectiv de muncă se consideră încheiat.

**Art. 173**

În situațiile în care acordul cu privire la soluționarea conflictului colectiv de muncă este numai parțial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul și cele rămase nesoluționate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părți referitoare la acestea din urmă.

**Art. 174**

Rezultatele concilierii vor fi aduse la cunoștința angajaților de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii.

**CAPITOLUL IV: Medierea și arbitrajul****Art. 175**

În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor colective de muncă se înființează Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

**Art. 176**

- (1) Modalitatea de înființare, organizare și funcționare a Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă va fi reglementată prin hotărâre a Guvernului, ce va fi adoptată în cel mult 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.
- (2) În cadrul Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă vor fi constituite corpul de mediatori și corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă.

**Art. 177**

Componența și criteriile de accedere în corpul de mediatori și corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă, competența, atribuțiile, precum și procedurile de mediere și arbitraj se stabilesc prin Regulamentul de mediere și arbitraj, elaborat de Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului justiției, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

**Art. 178**

- (1) În cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, respectiv de inspectoratul teritorial de muncă, după caz, părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere, în condițiile prezentei legi.
- (2) Pentru medierea conflictelor individuale de muncă sunt aplicabile prevederile art. 73 alin. (2) din Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 179**

- (1) Pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă, părțile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.
- (2) Hotărârile arbitrale pronunțate de Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sunt obligatorii pentru părți, completează contractele colective de muncă și devin executorii din momentul pronunțării lor.

**Art. 180**

Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă este obligatorie/obligatoriu dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei ori pe parcursul acesteia.

## **CAPITOLUL V: Greva**

### **Art. 181**

Prin grevă se înțelege orice formă de încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate.

### **Art. 182**

Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege, numai după desfășurarea grevei de avertisment și dacă momentul declanșării acesteia a fost adus la cunoștința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin două zile lucrătoare înainte.

### **Art. 183**

- (1) Hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul scris a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective.
- (2) Pentru angajații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților, cu acordul scris a cel puțin unei părți din numărul angajaților unității sau, după caz, ai subunității ori compartimentului.
- (3) Hotărârea de a declara greva, cu dovada îndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), se comunică în scris angajatorului, în termenul prevăzut la art. 182.

### **Art. 184**

Grevele pot fi de avertisment, de solidaritate și propriu-zise.

### **Art. 185**

Greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului, și trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin două zile lucrătoare greva propriu-zisă.

### **Art. 186**

- (1) Greva de solidaritate poate fi declarată în vederea susținerii revendicărilor formulate de angajații din alte unități aparținând aceluiași grup de unități sau sector de activitate.
- (2) Hotărârea de a declara grevă de solidaritate poate fi luată, cu respectarea prevederilor art. 183 alin. (1), de către organizațiile sindicale reprezentative afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliat sindicatul organizator. În cazul grevelor de solidaritate, prevederile art. 183 alin. (2) nu se aplică.
- (3) Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi lucrătoare și trebuie anunțată în scris conducerii unității cu cel puțin două zile lucrătoare înainte de data încetării lucrului.

### **Art. 187**

- (1) Grevele sunt organizate de sindicatul reprezentativ sau, după caz, de reprezentanții angajaților, care vor stabili și durata acestora, cu respectarea prevederilor art. 186.
- (2) Sindicatul reprezentativ ori, după caz, reprezentanții aleși ai angajaților îi reprezintă pe greviști, pe toată durata grevei, în relațiile cu angajatorii, inclusiv în fața instanțelor judecătorești, în cazurile în care se solicită suspendarea sau încetarea grevei.

### **Art. 188**

Pe durata în care revendicările formulate de angajați sunt supuse medierii ori arbitrajului, aceștia nu pot declanșa grevă sau, dacă greva este declanșată, aceasta se suspendă în condițiile art. 197 alin. (3).

### **Art. 189**

În situația în care, după declanșarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaților care au hotărât declararea grevei renunță în scris la grevă, aceasta încetează.

### **Art. 190**

- (1) Greva poate fi declarată numai pentru interese cu caracter profesional, economic și social



ale angajaților.

(2) Greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice.

**Art. 191**

(1) Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe.

(2) Pe durata unei greve declanșate într-o unitate pot înceta activitatea și angajații unor subunități sau compartimente care nu au participat inițial la declanșarea conflictului colectiv de muncă.

(3) În situațiile prevăzute la alin. (2), revendicările sunt cele formulate la declanșarea conflictului colectiv de muncă.

**Art. 192**

(1) Angajații care nu participă la grevă își vor continua activitatea.

(2) Angajații aflați în grevă trebuie să se abțină de la orice acțiune de natură să împiedice continuarea activității de către cei care nu participă la grevă.

**Art. 193**

(1) Organizatorii grevei au obligația ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unității și, împreună cu conducerea unității, să asigure funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor.

(2) Pentru pagubele materiale provocate de către participanții la grevă, angajatorul se poate adresa instanței competente pentru despăgubiri.

**Art. 194**

(1) Pe durata grevei conducerea unității nu poate fi împiedicată să își desfășoare activitatea de către angajații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia.

(2) Conducerea unității nu poate încadra alți angajați care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă.

**Art. 195**

(1) Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al angajatului se suspendă de drept. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate.

(2) În orice moment al grevei oricare parte poate solicita participarea unui reprezentant al inspectoratului teritorial de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții.

**Art. 196**

(1) Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților și nu atrage posibilitatea sancționării în niciun fel a acestora.

(2) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică dacă greva este declarată ilegală, potrivit art. 200 alin. (1) lit. b).

**Art. 197**

(1) În timpul grevei organizatorii acesteia continuă negocierile cu conducerea unității, în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă.

(2) În cazul în care organizatorii grevei și conducerea unității ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis și greva încetează.

(3) Pe perioada negocierilor, organizatorii grevei pot conveni cu angajatorul suspendarea temporară a grevei. Dacă negocierile eșuează, greva va fi reluată, fără a mai fi necesară parcurgerea etapelor procedurale preliminare prevăzute de lege.

(4) Exceptând situația prevăzută la alin. (3), organizatorii grevei nu pot amâna declanșarea grevei la o altă dată decât cea anunțată sau să o suspende pe o anumită perioadă decât reluând toată procedura de declanșare a conflictelor colective de muncă.

(5) Refuzul organizatorilor grevei de a îndeplini obligația prevăzută la alin. (1) atrage răspunderea juridică a acestora pentru pagubele cauzate unității.

**Art. 198**

Dacă angajatorul apreciază că greva a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii, acesta se va putea adresa tribunalului în a cărui circumscripție se află unitatea în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanței încetarea grevei.

**Art. 199**

Tribunalul fixează termen pentru soluționarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de două zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia, și dispune citarea părților.

**Art. 200**

(1) Tribunalul examinează cererea prin care se solicită încetarea grevei și pronunță de urgență o hotărâre prin care, după caz:

a) respinge cererea angajatorului;

b) admite cererea angajatorului și dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.

(2) Hotărârile pronunțate de tribunal sunt definitive.

**Art. 201**

(1) Tribunalul și curtea de apel soluționează cererea sau, după caz, recursul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluționarea conflictelor colective de muncă.

(2) În cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanța, la cererea celor interesați, poate obliga organizatorii grevei și angajații participanți la greva ilegală la plata despăgubirilor.

**Art. 202**

Nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul militar și personalul cu statut special din cadrul Ministerului Apărării Naționale, al Ministerului Administrației și Internelor, al Ministerului Justiției și din instituțiile și structurile din subordinea sau coordonarea acestora, inclusiv al Administrației Naționale a Penitenciarelor, al Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale, personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României, precum și alte categorii de personal cărora li se interzice exercitarea acestui drept prin lege.

**Art. 203**

Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate declara grevă din momentul plecării în misiune și până la terminarea acesteia.

**Art. 204**

Personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convențiile internaționale ratificate de statul român, în condițiile art. 203.

**Art. 205**

În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în transporturile pe căile ferate, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă, greva este permisă cu condiția ca organizatorii grevei să asigure serviciile, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală.

**Art. 206**

Angajații din unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu pot declara grevă cu condiția asigurării a cel puțin unei treimi din activitate, astfel încât să nu pună în pericol viața și sănătatea oamenilor și să asigure funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.

**Art. 207**

Funcționarii publici declanșează conflictul colectiv de muncă conform procedurii prevăzute în prezenta lege.

## **CAPITOLUL VI: Conflictele individuale de muncă**

### **Art. 208**

Conflictul individual de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești.

### **Art. 209**

Instanțele judecătorești competente să judece cereri referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se stabilesc prin lege.

### **Art. 210**

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează instanței judecătorești competente în a cărei circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul.

### **Art. 211**

Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate după cum urmează:

- a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă;
- b) constatarea nulității unui contract individual de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv se aplică;
- c) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

### **Art. 212**

- (1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă vor fi judecate cu celeritate.
- (2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 10 zile.

### **Art. 213**

Părțile sunt legal citate dacă citația le-a fost înmănată cel puțin cu 5 zile înaintea judecării.

### **Art. 214**

Hotărârile instanței de fond sunt definitive.

### **Art. 215**

Termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicării hotărârii.

### **Art. 216**

Dispozițiile prezentei legi referitoare la procedura de soluționare a conflictelor individuale de muncă se completează în mod corespunzător cu prevederile Codului de procedură civilă.

## **TITLUL IX: Sancțiuni**

### **Art. 217**

- (1) Constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează astfel:
  - a) încălcarea prevederilor prevăzute la art. 7 alin. (2), cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;
  - b) refuzul angajatorului de a începe negocierea contractului colectivele muncă, cu amendă cuprinsă între 5.000 lei și 10.000 lei;
  - c) nedepunerea spre publicare de către părțile semnatare a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități sau sector de activitate, cu amendă de 3.000 lei. Responsabilitatea revine solidar părților;

- d) nerespectarea obligației prevăzute la art. 162 alin. (1), cu amendă de la 1.000 lei la 3.000 lei;
  - e) nerespectarea prevederii prevăzute la art. 194 alin. (1), cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;
  - f) împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții, conform art. 195, de către oricare dintre părțile aflate în conflict, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.
- (2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către Inspekția Muncii.
  - (3) Contravențiilor prevăzute la alin. (1) le sunt aplicabile dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

#### **Art. 218**

- (1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă de la 20.000 lei la 50.000 lei fapta persoanei care, prin amenințări ori prin violențe, împiedică ori obligă un angajat sau un grup de angajați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei.
- (2) Condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.
- (3) Acțiunea penală este pusă în mișcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate, în conformitate cu dispozițiile Codului de procedură penală, cu excepția infracțiunii prevăzute la alin. (1).
- (4) Declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condițiilor prevăzute la art. 191 alin. (1) ori la art. 202-205 constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă, dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă.

### **TITLUL X: Dispoziții tranzitorii și finale**

#### **Art. 219**

- (1) Hotărârile judecătorești de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale sau patronale obținute până la data intrării în vigoare a prezentei legi rămân valabile.
- (2) Federațiile sindicale care și-au dobândit personalitatea juridică la tribunalele județene au obligația ca în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi să solicite transcrierea în Registrul special al federațiilor și confederațiilor sindicale al Tribunalului Municipiului București.
- (3) Cererea de transcriere prevăzută la alin. (2) va fi însoțită de două copii ale hotărârii definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de către federația sindicală și ale ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului, după caz.
- (4) În termen de 30 de zile de la depunerea cererii, Tribunalul Municipiului București va solicita tribunalului județean dosarul de dobândire a personalității juridice de către federația sindicală petentă.

#### **Art. 220**

Modelul, modul de completare și operare a registrelor speciale ale sindicatelor, respectiv ale organizațiilor patronale prevăzute la art. 17 alin. (1) și, respectiv, la art. 59 alin. (1) se stabilesc prin ordin comun al ministrului justiției și al ministrului muncii, familiei și protecției sociale, în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, după consultarea partenerilor sociali.

#### **Art. 221**

- (1) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate se constată prin hotărâre judecătorească.
- (2) Verificarea menținerii condițiilor de reprezentativitate se face din 4 în 4 ani.
- (3) Hotărârile judecătorești prin care se constată îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor patronale și sindicale conform prezentei legi se comunică Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care va ține evidența acestora.

**Art. 222**

- (1) Reprezentativitatea organizațiilor patronale sau sindicale poate fi contestată în instanță de către organizațiile patronale ori sindicale corespondente la nivel național, de sector de activitate, grup de unități sau de unități, în condițiile în care nu mai sunt îndeplinite unul ori mai multe dintre criteriile prevăzute de art. 51 alin. (1) lit. A-C, respectiv de art. 72 alin. (1) lit. A și B, pe baza cărora a fost obținută reprezentativitatea în cauză.
- (2) Contestația se depune la instanța judecătorească care a acordat reprezentativitatea.
- (3) În cazul în care o organizație patronală sau sindicală semnatară a unui contract colectiv de muncă își pierde calitatea de organizație reprezentativă, orice parte interesată îndreptățită să negocieze respectivul contract colectiv de muncă are dreptul să solicite renegocierea contractului colectiv de muncă în cauză, anterior termenului de expirare a acestuia. Dacă nu se solicită renegocierea, contractul colectiv de muncă respectiv rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat.
- (4) În cazul în care pe parcursul derulării unui contract colectiv de muncă angajatorul își modifică obiectul principal de activitate, îi vor fi aplicabile prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate în care se încadrează noul obiect principal de activitate.

**Art. 223**

Reprezentativitatea organizațiilor patronale și sindicale constatată până la data intrării în vigoare a prezentei legi produce efecte după data intrării în vigoare a acesteia numai în condițiile în care întrunește criteriile de reprezentativitate prevăzute de prezenta lege.

**Art. 224**

La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

- a) Legea sindicatelor nr. 54/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003, cu modificările ulterioare;
- b) 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, cu excepția art. 26-39, care se abrogă de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, a ordinului comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului justiției prevăzut la art. 177;
- c) Legea patronatelor nr. 356/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 380 din 12 iulie 2001, cu modificările ulterioare;
- d) 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;
- e) Legea nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 141 din 7 iulie 1997, cu modificările și completările ulterioare;
- f) Hotărârea Guvernului nr. 369/2009 privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 227 din 7 aprilie 2009, cu modificările și completările ulterioare.

\_\*\*\*\_

Această lege a fost adoptată în temeiul prevederilor art. 114 alin. (3) din Constituția României,

republicată, în urma angajării răspunderii Guvernului în fața Camerei Deputaților și a Senatului, în ședința comună din data de 18 aprilie 2011.

**ANEXA Nr. 1: LISTA cuprinzând ministerele și alte instituții publice în cadrul cărora se vor organiza comisii de dialog social**

1. Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale
2. Ministerul Administrației și Internelor
3. Ministerul Finanțelor Publice
4. Ministerul Justiției
5. Ministerul Apărării Naționale
6. Ministerul Dezvoltării Regionale și Turismului
7. Ministerul Mediului și Pădurilor
8. Ministerul Economiei, Comerțului și Mediului de Afaceri
9. Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale
10. Ministerul Transporturilor și Infrastructurii
11. Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului
12. Ministerul Culturii și Patrimoniului Național
13. Ministerul Sănătății
14. Ministerul Comunicațiilor și Societății Informaționale
15. Ministerul Afacerilor Externe
16. Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului
17. Autoritatea Națională pentru Reglementarea și Monitorizarea Achizițiilor Publice

**ANEXA Nr. 2:**

- model -

Instituția publică care raportează

RAPORT privind activitatea comisiei de dialog social pe luna .....

Nr. crt.	Data ședinței comisiei de dialog social	Ordinea de zi		Rezumatul concluziilor sau al eventualelor rezoluții
		Punct propus	Inițiator	

Președintele Comisiei de dialog social,

.....

(semnătura)

### **ANEXA Nr. 3: REGULAMENT-CADRU privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale**

#### **I. Componenta comisiilor de dialog social**

Din cadrul comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale fac parte:

- 1.** reprezentanți ai ministerelor - secretarii de stat, precum și conducătorii instituțiilor publice, autorități și agenții aflate în coordonarea sau subordonarea ministerelor, numiți prin ordin al ministrului;
- 2.** reprezentanți ai partenerilor sociali - reprezentanții confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, conform copiilor hotărârilor judecătorești definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social. Organizațiile sindicale și patronale membre ale comisiilor de dialog social vor desemna câte un titular și câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivelul ministerelor și al instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 la lege;
- 3.** experți - organizațiile sindicale și patronale, în funcție de tematica abordată, pot fi asistate de experți, care vor participa în baza unui mandat acordat de confederație;
- 4.** invitați - la propunerea președintelui comisiei de dialog social, plenul comisiei poate aproba participarea unor invitați cu statut nepermanent. În cazul dezbaterii care necesită participarea reprezentanților altor instituții publice, autorități și agenții, președintele comisiei de dialog social are obligația de a-i invita la ședințele comisiei;
- 5.** reprezentantul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale - la lucrările comisiilor de dialog social din ministere și din alte instituții publice prevăzute în anexa nr. 1 la lege va fi invitat un reprezentant al Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, pentru asigurarea asistenței metodologice.

#### **II. Funcționarea comisiilor de dialog social**

- 1.** Președinția comisiei este asigurată de un secretar de stat sau, în situații speciale, cu acordul partenerilor de dialog social, de către un alt reprezentant al ministrului, împuternicit prin ordin al ministrului, ori, în cazul instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 la lege de un reprezentant împuternicit de conducătorul instituției publice.  
Președintele comisiei are următoarele atribuții:
  - a)** conduce ședințele comisiei de dialog social;
  - b)** convoacă membrii comisiei, precum și invitații la ședințele acesteia;
  - c)** asigură prezența la lucrările ședințelor comisiei de dialog social a reprezentanților altor autorități și agenții aflate în coordonarea sau subordonarea ministrului sau a instituției publice în cauză.
- 2.** Secretariatul comisiei de dialog social se asigură de către instituția publică în cadrul căreia aceasta funcționează.
- 3.** Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuții:
  - a)** întocmirea și comunicarea ordinii de zi;
  - b)** difuzarea documentelor de lucru pentru ședințele comisiei;
  - c)** redactarea minutei pentru fiecare ședință, precum și transmiterea acesteia către partenerii sociali, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Consiliul Economic și Social;
  - d)** evidența hotărârilor judecătorești definitive privind reprezentativitatea partenerilor sociali, în copie legalizată.
- 4.** Comisiile de dialog social se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, în baza unei convocări făcute de președintele comisiei. Convocarea comisiei se face în scris, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea datei de desfășurare, cu comunicarea ordinii de zi și a documentelor

- de lucru. Ordinea de zi poate fi completată cu alte puncte, cu aprobarea plenului comisiei.
5. Președintele comisiei poate convoca o ședință extraordinară a comisiei de dialog social pentru dezbaterăa unor probleme cu caracter urgent sau la cererea motivată a unor parteneri sociali.
  6. Ședințele comisiei de dialog social convocate pentru dezbaterăa unor acte normative se întrunesc după ce actul normativ propus a fost aprobat de conducerea ministerului și înainte de transmiterea proiectului spre avizare la alte ministere.
  7. Ședința comisiei de dialog social nu necesită întrunirea unui anumit cvorum, prezența partenerilor sociali fiind voluntară, procedura de convocare fiind respectată dacă a fost făcută în termen legal.
  8. Punctele de vedere adoptate în comisiile de dialog social se consideră acceptate de către partenerii sociali ai căror reprezentanți nu au fost prezenți la ședințele de comisie la care au fost invitați să participe. La propunerile formulate în scris de partenerii sociali, inițiatorul actului normativ sau al altor proiecte are obligația de a da un răspuns motivat în termen de 5 zile lucrătoare de la data ședinței comisiei.
  9. După fiecare ședință a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmește o minută, care este difuzată partenerilor sociali în ședința următoare, spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă și Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, precum și Consiliului Economic și Social.
  10. Președintele comisiei de dialog social va pune la dispoziția partenerilor sociali informațiile disponibile necesare formulării unui punct de vedere argumentat.
  11. Punctele de vedere ale partenerilor sociali cu privire la actele normative supuse dezbaterii în comisie vor fi înaintate secretariatului comisiei de dialog social în formă scrisă, după modelul: text inițial - propunere de modificare - motivare.
  12. Pentru dezbaterăa unor probleme cu caracter specific se pot constitui grupuri de lucru, cu participarea reprezentanților desemnați nominal de partenerii sociali, membri ai comisiei cu mandat determinat.
  13. Actele normative dezbătute în cadrul comisiei de dialog social vor fi însoțite în circuitul de avizare de minuta ședinței comisiei de dialog social, în care sunt consemnate punctele de vedere ale partenerilor sociali referitoare la actul normativ discutat.

#### **ANEXA Nr. 4: REGULAMENT-CADRU privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale**

##### **I. Componenta comisiilor de dialog social**

Din cadrul comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale fac parte:

1. prefectul, precum și reprezentanți ai prefectului și ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, numiți prin ordin de către prefect;
2. președintele consiliului județean sau primarul general al capitalei, pentru municipiul București;
3. reprezentanții partenerilor sociali - reprezentanții confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, conform copiilor hotărârilor judecătorești definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale. Secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale va transmite comisiilor de dialog social constituite la nivel județean și al municipiului București lista confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național, conform acestor hotărâri judecătorești. Organizațiile



sindicale și patronale reprezentative la nivel național vor desemna câte un titular și câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivel județean din structurile proprii în teritoriu;

**4.** experți - organizațiile sindicale și patronale, în funcție de tematica abordată, pot fi asistate de experți, care vor participa în baza unui mandat;

**5.** invitați - la propunerea președintelui comisiei de dialog social, plenul comisiei poate aproba participarea unor invitați cu statut nepermanent. În cazul dezbaterii care necesită participarea reprezentanților altor instituții publice, președintele comisiei de dialog social are obligația de a-i invita la ședințele comisiei;

**6.** reprezentantul inspectoratului teritorial de muncă - la lucrările comisiilor de dialog social constituite în plan teritorial va fi invitat un reprezentant al Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, pentru asigurarea asistenței metodologice.

## **II.** Funcționarea comisiilor de dialog social

**1.** Președinția comisiei, în baza principiului copreședinției, este asigurată de prefect și de președintele consiliului județean sau de primarul general al capitalei, pentru municipiul București.

**2.** Secretariatul comisiei de dialog social se asigură de către instituția publică în cadrul căreia aceasta funcționează.

**3.** Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuții:

**a)** convocarea membrilor comisiei la ședințele acesteia;

**b)** întocmirea și comunicarea ordinii de zi;

**c)** difuzarea documentelor de lucru pentru ședințele comisiei;

**d)** redactarea minutei pentru fiecare ședință, precum și transmiterea acesteia membrilor comisiei și secretarului de stat responsabil pentru dialog social din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

**4.** Comisiile de dialog social se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, în baza unei convocări făcute de președintele comisiei. Convocarea comisiei se face în scris, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea datei de desfășurare, cu comunicarea ordinii de zi și a documentelor de lucru. Ordinea de zi poate fi completată cu alte puncte, cu aprobarea plenului comisiei.

**5.** Președintele comisiei poate convoca o ședință extraordinară a comisiei de dialog social pentru dezbaterea unor probleme cu caracter urgent sau la cererea motivată a unor parteneri sociali.

**6.** Ședința comisiei de dialog social nu necesită întrunirea unui anumit cvorum, prezența partenerilor sociali fiind voluntară, procedura de convocare fiind respectată dacă a fost făcută în termen legal.

**7.** Punctele de vedere adoptate în comisiile de dialog social se consideră acceptate de către partenerii sociali ai căror reprezentanți nu au fost prezenți la ședințele de comisie la care au fost invitați să participe. La propunerile formulate în scris de partenerii sociali, inițiatorul actului normativ sau al altor proiecte are obligația de a da un răspuns motivat, în termen de 5 zile de la data ședinței comisiei.

**8.** După fiecare ședință a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmește o minută, care este difuzată partenerilor sociali în ședința următoare, spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă și secretarului de stat responsabil pentru dialog social din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

**9.** Președintele comisiei de dialog social va pune la dispoziția partenerilor sociali informațiile disponibile necesare elaborării unui punct de vedere argumentat.

**10.** Punctele de vedere ale partenerilor sociali cu privire la actele normative supuse dezbaterii în comisie vor fi înaintate secretariatului comisiei de dialog social în formă scrisă,

după modelul: text inițial - propunere de modificare - motivare.

**11.** Pentru dezbaterile unor probleme cu caracter specific se pot constitui colective de lucru, cu participarea reprezentanților desemnați nominal de partenerii sociali, membri ai comisiei cu mandat determinat.

## CUPRINS

<b>Codul muncii din 24 ianuarie 2003 (Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003)</b>	3
<b>TITLUL I: Dispoziții generale</b>	3
<b>CAPITOLUL I: Domeniul de aplicare</b>	3
<b>CAPITOLUL II: Principii fundamentale</b>	4
<b>TITLUL II: Contractul individual de muncă</b>	5
<b>CAPITOLUL I: Încheierea contractului individual de muncă</b>	5
<b>CAPITOLUL II: Executarea contractului individual de muncă</b>	10
<b>CAPITOLUL III: Modificarea contractului individual de muncă</b>	12
<b>CAPITOLUL IV: Suspendarea contractului individual de muncă</b>	13
<b>CAPITOLUL V: Încetarea contractului individual de muncă</b>	15
SECȚIUNEA 1: Încetarea de drept a contractului individual de muncă	15
SECȚIUNEA 2: Concedierea	16
SECȚIUNEA 3: Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului	16
SECȚIUNEA 4: Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului	17
SECȚIUNEA 5: Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective	18
SECȚIUNEA 6: Dreptul la preaviz	20
SECȚIUNEA 7: Controlul și sancționarea concedierilor nelegale	20
SECȚIUNEA 8: Demisia	21
<b>CAPITOLUL VI: Contractul individual de muncă pe durată determinată</b>	21
<b>CAPITOLUL VII: Munca prin agent de muncă temporară</b>	23
<b>CAPITOLUL VIII: Contractul individual de muncă cu timp parțial</b>	25
<b>CAPITOLUL IX: Munca la domiciliu</b>	26
<b>TITLUL III: Timpul de muncă și timpul de odihnă</b>	27
<b>CAPITOLUL I: Timpul de muncă</b>	27
SECȚIUNEA 1: Durata timpului de muncă	27
SECȚIUNEA 2: Munca suplimentară	28
SECȚIUNEA 3: Munca de noapte	29
SECȚIUNEA 4: Norma de muncă	29
<b>CAPITOLUL II: Repausuri periodice</b>	30
SECȚIUNEA 1: Pauza de masă și repausul zilnic	30
SECȚIUNEA 2: Repausul săptămânal	30
SECȚIUNEA 3: Sărbătorile legale	31
<b>CAPITOLUL III: Concediile</b>	31
SECȚIUNEA 1: Concediul de odihnă anual și alte concedii ale angajaților	31
SECȚIUNEA 2: Concediile pentru formare profesională	33
<b>TITLUL IV: Salarizarea</b>	34
<b>CAPITOLUL I: Dispoziții generale</b>	34
<b>CAPITOLUL II: Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată</b>	34
<b>CAPITOLUL III: Plata salariului</b>	35

<b>CAPITOLUL IV: Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale</b>	35
<b>CAPITOLUL V: Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau ale unor părți ale acesteia</b>	36
<b>TITLUL V: Sănătatea și securitatea în muncă</b>	36
<b>CAPITOLUL I: Reguli generale</b>	36
<b>CAPITOLUL II: Comitetul de securitate și sănătate în muncă</b>	38
<b>CAPITOLUL III: Protecția salariaților prin servicii medicale</b>	38
<b>TITLUL VI: Formarea profesională</b>	39
<b>CAPITOLUL I: Dispoziții generale</b>	39
<b>CAPITOLUL II: Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator</b>	41
<b>CAPITOLUL III: Contractul de ucenicie la locul de muncă</b>	41
<b>TITLUL VII: Dialogul social</b>	42
<b>CAPITOLUL I: Dispoziții generale</b>	42
<b>CAPITOLUL II: Sindicatele</b>	42
<b>CAPITOLUL III: Reprezentanții sindicatelor</b>	43
<b>CAPITOLUL IV: Patronatul</b>	44
<b>TITLUL VIII: Contractele colective de muncă</b>	44
<b>TITLUL IX: Conflictele de muncă</b>	44
<b>CAPITOLUL I: Dispoziții generale</b>	44
<b>CAPITOLUL II: Greva</b>	44
<b>TITLUL X: Inspecția muncii</b>	45
<b>TITLUL XI: Răspunderea juridică</b>	45
<b>CAPITOLUL I: Regulamentul intern</b>	45
<b>CAPITOLUL II: Răspunderea disciplinară</b>	46
<b>CAPITOLUL III: Răspunderea patrimonială</b>	47
<b>CAPITOLUL IV: Răspunderea contravențională</b>	48
<b>CAPITOLUL V: Răspunderea penală</b>	49
<b>TITLUL XII: Jurisdicția muncii</b>	51
<b>CAPITOLUL I: Dispoziții generale</b>	51
<b>CAPITOLUL II: Competența materială și teritorială</b>	51
<b>CAPITOLUL III: Reguli speciale de procedură</b>	52
<b>TITLUL XIII: Dispoziții tranzitorii și finale</b>	52

<b>Legea nr. 62 din 10 mai 2011 a dialogului social</b>	55
<b>TITLUL I: Dispoziții generale</b>	57
<b>TITLUL II: Organizațiile sindicale</b>	59
<b>CAPITOLUL I: Dispoziții generale</b>	59
<b>CAPITOLUL II: Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale</b>	59
<b>SECȚIUNEA 1: Statutele organizațiilor sindicale</b>	59
<b>SECȚIUNEA 2: Conducerea organizațiilor sindicale</b>	60
<b>SECȚIUNEA 3: Dobândirea personalității juridice</b>	60
<b>SECȚIUNEA 4: Patrimoniul organizațiilor sindicale</b>	62
<b>SECȚIUNEA 5: Atribuțiile organizațiilor sindicale</b>	63
<b>SECȚIUNEA 6: Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor</b>	64
<b>CAPITOLUL III: Reorganizarea și dizolvarea organizațiilor sindicale</b>	64
<b>CAPITOLUL IV: Forme de asociere a organizațiilor sindicale</b>	65
<b>CAPITOLUL V: Reprezentativitatea organizațiilor sindicale</b>	67
<b>TITLUL III: Organizațiile patronale</b>	68
<b>CAPITOLUL I: Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale</b>	68
<b>SECȚIUNEA 1: Constituire și organizare</b>	68
<b>SECȚIUNEA 2: Statutul</b>	69
<b>SECȚIUNEA 3: Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale</b>	71
<b>SECȚIUNEA 4: Patrimoniul și finanțarea activității</b>	72
<b>CAPITOLUL II: Dizolvarea organizațiilor patronale</b>	72
<b>CAPITOLUL III: Reprezentativitatea organizațiilor patronale</b>	73
<b>TITLUL IV: Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social</b>	74
<b>TITLUL V: Consiliul Economic și Social</b>	74
<b>CAPITOLUL I: Dispoziții generale</b>	74
<b>CAPITOLUL II: Atribuțiile Consiliului Economic și Social</b>	75
<b>CAPITOLUL III: Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social</b>	76
<b>SECȚIUNEA 1: Structura Consiliului Economic și Social</b>	76
<b>SECȚIUNEA 2: Plenul Consiliului Economic și Social</b>	76
<b>SECȚIUNEA 3: Biroul executiv</b>	78
<b>SECȚIUNEA 4: Președinți și vicepreședinți</b>	78
<b>SECȚIUNEA 5: Comisiile de specialitate</b>	79
<b>SECȚIUNEA 6: Secretariatul tehnic</b>	80
<b>CAPITOLUL IV: Alte dispoziții</b>	80
<b>TITLUL VI: Constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial</b>	81
<b>TITLUL VII: Negocierile colective de muncă</b>	83
<b>CAPITOLUL I: Negocierea contractelor colective de muncă</b>	83
<b>CAPITOLUL II: Efectele contractelor colective de muncă</b>	85
<b>CAPITOLUL III: Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă</b>	85
<b>CAPITOLUL IV: Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă în sectorul bugetar</b>	86

<b>CAPITOLUL V: Încheierea contractelor colective de muncă</b>	87
<b>CAPITOLUL VI: Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă</b>	89
<b>TITLUL VIII: Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă</b>	90
<b>CAPITOLUL I: Dispoziții generale</b>	90
<b>CAPITOLUL II: Conflicte colective de muncă</b>	90
<b>CAPITOLUL III: Concilierea conflictelor colective de muncă</b>	91
<b>CAPITOLUL IV: Medierea și arbitrajul</b>	93
<b>CAPITOLUL V: Greva</b>	94
<b>CAPITOLUL VI: Conflictelor individuale de muncă</b>	97
<b>TITLUL IX: Sancțiuni</b>	97
<b>TITLUL X: Dispoziții tranzitorii și finale</b>	98
<b>Anexa 1: Lista cuprinzând ministerele și alte instituții publice în cadrul cărora se vor organiza comisii de dialog social</b>	100
<b>Anexa 2: Raport privind activitatea comisiei de dialog social</b>	100
<b>Anexa 3: Regulament-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale</b>	101
<b>Anexa 4: Regulament-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale</b>	102



**Sindicatul Învățământ Preuniversitar  
Hunedoara**

Deva - 330065, str. Gheorghe Barițiu nr. 2  
tel./fax: 0254 211642, 0254 232350  
e-mail: sip@siphd.ro  
<http://www.siphd.ro>

**Sindicatul Învățământului Preuniversitar  
Olt**

Slatina, str. Ecaterina Teodoriu nr. 64B  
tel./fax: 0249 412055, 0349 802190  
e-mail: sip@sipolt.ro  
<http://www.sipolt.ro>