LEGEA nr. 53/2003
Codul muncii*)

NOTĂ UltraTech: *În cuprinsul actelor normative în vigoare, sintagma "Ministerul Educaţiei, Cercetării, Tineretului şi Sportului" se înlocuieşte cu "Ministerul Educaţiei Naţionale" în cazul prevederilor care reglementează activitatea în domeniile educaţiei, cercetării ştiinţifice şi dezvoltării tehnologice şi cu "Ministerul Tineretului şi Sportului" în cazul prevederilor care reglementează activitatea în domeniile sportului şi tineretului, sintagma "Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale" se înlocuieşte cu "Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice", conform art. 32 alin. (1) lit. h) şi lit. l) din O.U.G. nr. 96/2012, în aplicarea Legii nr. 53/2003, în vigoare de la 22 decembrie 2012.*

NOTĂ UTG: *Conform art. 24 lit. a) din O.U.G. nr. 1/2017, în vigoare de la 5 ianuarie 2017, în cuprinsul actelor normative în vigoare , sintagma "Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice" se înlocuieşte cu "Ministerul Muncii şi Justiţiei Sociale".*

NOTĂ UTG: *În cuprinsul actelor normative în vigoare, denumirea "Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale" se înlocuieşte cu denumirea "Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale" în cazul prevederilor care reglementează activitatea legată de domeniul muncii şi protecţiei sociale şi "Ministerul Familiei, Tineretului şi Egalităţii de Şanse" în cazul prevederilor care reglementează activitatea legată de domeniul familiei şi egalităţii de şanse. (Conform art. 14 lit. b) din O.U.G. nr. 121/2021, în vigoare de la 25 noiembrie 2021)*

NOTĂ UTG: *La data intrării în vigoare a Legii nr. 140/2022, orice alte dispoziţii contrare, chiar dacă sunt prevăzute în legi speciale, se abrogă. (Conform art. 27 alin. (2) din Legea nr. 140/2022 - publicată la 20 mai 2022, în vigoare de la 18 august 2022)*

TITLUL I
Dispoziţii generale

- CAPITOLUL I Domeniul de aplicare
- CAPITOLUL II Principii fundamentale

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 şi jurisdicţia muncii.
(2) Prezentul cod se aplică şi raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conţin dispoziţii specifice derogatorii.
(3) De la prevederile art. 39 alin. (1) lit. m^1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 alin. (2) pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziţii specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de serviciu desfăşurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgenţă, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică şi securitate naţională, personalul diplomatic şi consular, magistraţi, personalul auxiliar de specialitate al instanţelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici. *(alineat introdus prin art. I pct. 1 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
(4) Raportul juridic de muncă este raportul reglementat prin lege în temeiul căruia o persoană fizică, denumită lucrător, se obligă să presteze o activitate pentru şi sub autoritatea unei alte persoane fizice sau juridice în schimbul unei remuneraţii. *(alineat introdus prin art. I pct. 1 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)*

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 16/2016, în vigoare de la 9 februarie 2017, se admite*

recursul în interesul legii şi se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 1 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar/viceprimar şi unitatea administrativ - teritorială, dacă legi speciale nu conţin dispoziţii specifice, inclusiv după încetarea mandatelor.

NOTĂ UltraTech: *Strategia naţională pentru ocuparea forţei de muncă 2021 - 2027 a fost aprobată prin H.G. nr. 558/2021, în aplicarea art. 1 din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 H.G. nr. 558/2021, din în vigoare de la 31 mai 2021)*

NOTĂ UltraTech: *Planul de acţiuni pe perioada 2021 - 2027 pentru implementarea Strategiei naţionale pentru ocuparea forţei de muncă 2021 - 2027 a fost aprobat prin H.G. nr. 558/2021, în aplicarea art. 1 din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 2 H.G. nr. 558/2021, din în vigoare de la 31 mai 2021)*

NOTĂ UltraTech: *Procedura de control al activităţii desfăşurate de aparatul propriu şi entităţile aflate în subordonarea/ coordonarea/sub autoritatea Ministerului Cercetării, Inovării şi Digitalizării a fost aprobată prin Ordinul M.C.I.D. nr. 20272/2022, în aplicarea art. 1 din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 din Ordinul M.C.I.D. nr. 20272/2022, în vigoare de la 25 martie 2022)*

NOTĂ UltraTech: *Procedura privind modalitatea de decontare a sumelor de bani acordate angajatorilor pentru adaptarea rezonabilă la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilităţi angajate ca urmare a implementării proiectului "Facilitarea inserţiei pe piaţa muncii a persoanelor cu dizabilităţi" POCU/605/3/1/130164 a fost aprobată prin Ordinul M.M.S.S. nr. 743/2022, în aplicarea art. 1 din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 din Ordinul M.M.S.S. nr. 743/2022, în vigoare de la 5 mai 2022)*

NOTĂ UltraTech: *Modalitatea de organizare şi desfăşurare a examenului în vederea ocupării posturilor pe perioadă nedeterminată pentru personalul care, în perioada stării de alertă sau a situaţiilor de risc epidemiologic şi biologic, a ocupat fără concurs posturi de execuţie pe perioadă determinată în unităţi ale Ministerului Afacerilor Interne a fost reglementată prin Ordinul M.A.I. nr. 55/2022, în aplicarea art. 1 din Legea nr. 53/2003. (Conform Ordinului M.A.I. nr. 55/2022, în vigoare de la 5 mai 2022)*

Art. 188. - Dispoziţiile contrare prezentei legi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi din legislaţia conexă, vor fi armonizate în termen de 60 de zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I. *(art. 188 din Legea nr. 367/2022, în aplicarea Legii nr. 53/2003, în vigoare de la 25 decembrie 2022)*

Art. 2. - Dispoziţiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) cetăţenilor români încadraţi cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;
b) cetăţenilor români încadraţi cu contract individual de muncă şi care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepţia cazului în care legislaţia statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;
c) cetăţenilor străini sau apatrizi încadraţi cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;
d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat şi se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condiţiile legii;

e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;
f) angajatorilor, persoane fizice şi juridice;
g) organizaţiilor sindicale şi patronale.
h) persoanelor angajate, care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România. *(literă introdusă prin art. I pct. 2 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*

[{*}]

NOTĂ UltraTech: *Încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României a fost reglementată prin O.G. nr. 25/2014 - publicată la 30 august 2014, în aplicarea art. 2 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 28 noiembrie 2014.*

[{*}]

Articol unic. - (1) Pentru anul 2024 se stabileşte un contingent de 100.000 de lucrători străini nou - admişi pe piaţa forţei de muncă din România.
(2) Avizele de angajare/detaşare pentru lucrătorii străini prevăzuţi la alin. (1) se eliberează de Ministerul Afacerilor Interne în conformitate cu prevederile art. 28 alin. (1) din Ordonanţa Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, aprobată prin Legea nr. 14/2016, cu modificările şi completările ulterioare, cu asigurarea cadrului organizatoric şi funcţional necesar.
(art. unic din H.G. nr. 1338/2023, în aplicarea art. 2 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 4 ianuarie 2024)

[{*}]

NOTĂ UltraTech: *Procedura de încadrare în muncă a cetăţenilor ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina a fost aprobată prin Ordinul M.M.S.S. nr. 1938/2024, în aplicarea art. 2 din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 din Ordinul M.M.S.S. nr. 1938/2024, în vigoare de la 20 septembrie 2024)*

NOTĂ UltraTech: *Modul în care persoanele fizice pot desfăşura activităţi casnice în schimbul unei remuneraţii acordate sub formă de tichete de activităţi casnice a fost aprobat prin Legea nr. 111/2022, în aplicarea art. 2 din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 din Legea nr. 111/2022 - publicată la 27 aprilie 2022, în vigoare de la 1 ianuarie 2024)*

NOTĂ UltraTech: *Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 111/2022 au fost aprobate prin H.G. nr. 822/2022, în aplicarea art. 2 din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 din H.G. nr. 822/2022 - publicată la 27 iunie 2022, în vigoare de la 1 ianuarie 2024)*

NOTĂ UltraTech: *Modelul contractului care se încheie între angajatori şi agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene şi a municipiului Bucureşti pentru acordarea de tichete de activităţi casnice a fost aprobat prin Ordinul M.M.S.S. nr. 1964/2024, în aplicarea art. 2 din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 din Ordinul M.M.S.S. nr. 1964/2024, în vigoare de la 23 septembrie 2024)*

CAPITOLUL II
Principii fundamentale

Art. 3. - (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituţie. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.
(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă şi a profesiei, meseriei sau activităţii 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 dispoziţiilor alin. (1) - (3) este nul de drept.

Art. 4. - (1) Munca forţată este interzisă.
(2) Termenul **muncă forţată** desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub ameninţare ori pentru care persoana nu şi-a exprimat consimţământul în mod liber.
(3) Nu constituie muncă forţată munca sau activitatea impusă de autorităţile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu**);
b) pentru îndeplinirea obligaţiilor civice stabilite prin lege;
c) în baza unei hotărâri judecătoreşti de condamnare, rămasă definitivă, în condiţiile legii;
d) în caz de forţă majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundaţii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte şi, în general, în toate circumstanţele care pun în pericol viaţa sau condiţiile normale de existenţă ale ansamblului populaţiei ori ale unei părţi a acesteia.

Art. 5. - (1) În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.
[{*}] (2) Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, discriminare prin asociere, hărţuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetăţenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opţiune politică, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, apartenenţă la o categorie defavorizată, este interzisă. *(alineat modificat prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 151/2020, în vigoare de la 27 iulie 2020)*
[{*}] (3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii. *(alineat modificat prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 151/2020, în vigoare de la 27 iulie 2020)*
[{*}] (4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acţiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane faţă de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acţiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, şi dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporţionale, adecvate şi necesare. *(alineat modificat prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 151/2020, în vigoare de la 27 iulie 2020)*
(5) Hărţuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnităţii unei persoane şi duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. *(alineat introdus prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 151/2020, în vigoare de la 27 iulie 2020)*
(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârşit(ă) împotriva unei persoane care, deşi nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparţinând unei astfel de categorii de persoane. *(alineat introdus prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 151/2020, în vigoare de la 27 iulie 2020)*
[{*}] (7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacţie la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acţiune în justiţie cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal şi al nediscriminării. *(alineat modificat prin art. I pct. 3 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare. *(alineat introdus prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 151/2020, în*

vigoare de la 27 iulie 2020)
(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricţia sau preferinţa în privinţa unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activităţii în cauză sau a condiţiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerinţe profesionale esenţiale şi determinante, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi cerinţele proporţionale. *(alineat introdus prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 151/2020, în vigoare de la 27 iulie 2020)*
(10) Orice tratament nefavorabil salariaţilor şi reprezentanţilor salariaţilor aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) este interzis. *(alineat introdus prin art. I pct. 4 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*

NOTĂ UltraTech: *Se admite sesizarea şi, în interpretarea şi aplicarea art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă şi prin raportare la dispoziţiile art. 74 şi 75 din Codul civil, se stabileşte că proba cu înregistrarea unei convorbiri telefonice între un salariat şi un alt salariat sau reprezentant al angajatorului, solicitată într-un litigiu împotriva angajatorului, este admisibilă, chiar dacă înregistrarea a fost efectuată fără acordul şi/sau informarea prealabilă a interlocutorului, cu condiţia asigurării unui just echilibru între dreptul la probă, pe de o parte, şi dreptul la viaţa privată, pe de altă parte, în sensul că încuviinţarea probei trebuie să fie indispensabilă exerciţiului dreptului la probă şi strict proporţională cu acest scop. (Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 39/2024, în vigoare de la 18 octombrie 2024)*

Art. 6. - (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, fără nicio discriminare.
(2) Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecţia datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecţie 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 şi condiţiile de remunerare.
(4) În cazul în care salariaţii, reprezentanţii salariaţilor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau iniţiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecţie împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului. *(alineat introdus prin art. I pct. 5 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
(5) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (4) se poate adresa instanţei de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare sau anularea situaţiei create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existenţa respectivului tratament. *(alineat introdus prin art. I pct. 5 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*

NOTĂ UltraTech: *Se admite recursul în interesul legii şi, în consecinţă, se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 39 alin. (1) din Legea nr. 307/2006, personalul angajat al serviciilor de urgenţă voluntare/private nu este încadrat **ope legis** în condiţii speciale de muncă, prin raportare la art. 1 - 3 din Hotărârea Guvernului nr. 1.025/2003, iar dispoziţiile art. 1 şi 6 din Hotărârea Guvernului nr. 1.294/2001 şi ale art. 2 alin. (2) din Ordinul ministrului de interne nr. 283/2002 nu îi sunt aplicabile. (Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 8/2022, în vigoare de la 6 mai 2022)*

Art. 7. - Salariaţii şi angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor şi promovarea intereselor lor profesionale, economice şi sociale.

Art. 8. - (1) Relaţiile de muncă se bazează pe principiul consensualităţii şi al bunei - credinţe.
(2) Pentru buna desfăşurare a relaţiilor de muncă, participanţii la raporturile de muncă se vor informa şi se vor consulta reciproc, în condiţiile legii şi ale contractelor colective de muncă.

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

TITLUL II
Contractul individual de muncă

- CAPITOLUL I Încheierea contractului individual de muncă
- CAPITOLUL II Executarea contractului individual de muncă
- CAPITOLUL III Modificarea contractului individual de muncă
- CAPITOLUL IV Suspendarea contractului individual de muncă
- CAPITOLUL V Încetarea contractului individual de muncă
- CAPITOLUL VI Contractul individual de muncă pe durată determinată
- CAPITOLUL VII Munca prin agent de muncă temporară
- CAPITOLUL VIII Contractul individual de muncă cu timp parţial
- CAPITOLUL IX Munca la domiciliu

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 şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite **salariu**.

NOTĂ UltraTech: *Se admite sesizarea şi, în consecinţă, stabileşte că în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) şi art. 254 alin. (3) şi (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adiţional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina şi în legătură cu munca sa, este interzisă şi este sancţionată cu nulitatea clauzei astfel negociate. (Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 19/2019, în vigoare de la 12 iulie 2019)*

Art. 11. - Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine 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 excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute de lege.

Art. 13. - (1) Persoana fizică dobândeşte capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.
(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională.
(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.
[{*}] (4) Încadrarea în muncă a persoanelor care beneficiază de tutelă specială este interzisă. *(alineat modificat prin art. 12 pct. 1 din Legea nr. 140/2022 - publicată la 20 mai 2022, în vigoare de la 18 august 2022)*
(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 înţelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţă 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 personalităţii juridice.
(3) Persoana fizică dobândeşte capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacităţii depline de exerciţiu.

Art. 15. - Este interzisă, sub sancţiunea nulităţii absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.

Art. 15[1]. - În sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă:

[{*}] **a)** primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii; *(literă introdusă prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 53/2017, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 88/2018, în vigoare de la 13 aprilie 2018)*
[{*}] **b)** primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii; *(literă introdusă prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 53/2017, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 88/2018, în vigoare de la 13 aprilie 2018)*
c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;
[{*}] **d)** primirea la muncă a unui salariat cu depăşirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parţial, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 105 alin. (1) lit. c). *(literă modificată prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 117/2021, în vigoare de la 5 octombrie 2021)*

(articol introdus prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 53/2017, în vigoare de la 7 august 2017)

Art. 15[2]. - În sensul prezentei legi, muncă subdeclarată reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit şi evidenţiat în statele de plată a salariilor şi în declaraţia lunară privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităţilor fiscale. *(articol introdus prin art. I pct. 2 din O.U.G. nr. 117/2021, în vigoare de la 5 octombrie 2021)*

[{*}] **Art. 16.**
[{*}] (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii de către salariat. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. *(alineat modificat prin art. I pct. 2 din O.U.G. nr. 53/2017, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 88/2018, în vigoare de la 13 aprilie 2018)*
[{*}] (1[1]) Părţile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată. *(alineat modificat prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 208/2021, în vigoare de la 25 iulie 2021)*
[{*}] (1[2]) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relaţiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condiţiile stabilite prin regulamentul intern şi/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii. *(alineat*

modificat prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 208/2021, în vigoare de la 25 iulie 2021)

[{*}] (1^3) Contractele individuale de muncă şi actele adiţionale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, precum şi înscrisurile/ documentele din domeniul relaţiilor de muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naţionale nr. 16/1996, republicată, şi ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, şi vor fi puse la dispoziţia organelor de control competente, la solicitarea acestora. *(alineat modificat prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 208/2021, în vigoare de la 25 iulie 2021)*

[{*}] *(1^4) Forma scrisă a înscrisurilor . . . text abrogat - [{*}] . . . (alineat abrogat de la 25 iulie 2021 prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 208/2021)*

[{*}] *(1^5) În raporturile angajatorului cu . . . text abrogat - [{*}] . . . (alineat abrogat de la 25 iulie 2021 prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 208/2021)*

[{*}] (1^6) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă. *(alineat modificat prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 208/2021, în vigoare de la 25 iulie 2021)*

[{*}] (1^7) La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părţile trebuie să utilizeze acelaşi tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică, în condiţiile prezentei legi. *(alineat modificat prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 208/2021, în vigoare de la 25 iulie 2021)*

(1^8) Organele de control competente au obligaţia de a accepta, pentru verificare şi control, contractele individuale de muncă şi actele adiţionale, precum şi înscrisurile/documentele din domeniul relaţiilor de muncă/securităţii şi sănătăţii în muncă încheiate în format electronic, cu semnătura electronică, potrivit legii, fără a le solicita şi în format letric. La solicitarea acestora, documentele încheiate cu semnătura electronică pot fi transmise în format electronic şi anterior efectuării controlului. *(alineat introdus prin art. I pct. 1^1 din O.U.G. nr. 36/2021, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 5 din Legea nr. 208/2021, în vigoare de la 25 iulie 2021)*

[{*}] (2) Anterior începerii activităţii, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidenţă a salariaţilor, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii. *(alineat modificat prin art. I pct. 2 din O.U.G. nr. 53/2017, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 88/2018, în vigoare de la 13 aprilie 2018)*

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

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

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

(6) Absenţele nemotivate şi concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(7) Fac excepţie de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condiţiile art. 155 şi 156.

(articol modificat prin art. I pct. 2 din O.U.G. nr. 53/2017, în vigoare de la 7 august 2017)

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 37/2016, în vigoare de la 10 februarie 2017, se admite sesizarea privind pronunţarea unei hotărâri prealabile şi, în consecinţă, se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 16 alin. (1) şi art. 57 alin. (5) şi (6) din Codul muncii, combinat cu art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 din Codul de procedură civilă şi art. 6 din*

Convenţia europeană pentru apărarea drepturilor omului, în ipoteza neîndeplinirii de către părţi a obligaţiei de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, persoana fizică care a prestat muncă pentru şi sub autoritatea celeilalte părţi are deschisă calea acţiunii în constatarea raportului de muncă şi a efectelor acestuia şi în situaţia în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanţei.

NOTĂ UltraTech: *Modalitatea de efectuare a programelor de internship pentru persoanele care au împlinit vârsta de 16 ani a fost reglementată prin Legea nr. 176/2018 - publicată la 19 iulie 2018, în aplicarea art. 5, art. 16 alin. (5) şi art. 248 alin. (1) lit. a) - lit. d) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 18 august 2018.*

NOTĂ UltraTech: *Facilităţile acordate tinerilor dezavantajaţi în vederea încadrării pe locurile de muncă vacante din instituţiile publice de la nivel local au fost reglementate prin Legea nr. 189/2018 - publicată la 23 iulie 2018, în aplicarea art. 16 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 22 august 2018.*

NOTĂ UltraTech: *Modelele - cadru ale certificatului de internship, contractului de internship, respectiv al cererii pentru solicitarea primei de promovare a angajării, au fost aprobate prin art. 1 din Ordinul M.M.J.S. nr. 2004/2018, în aplicarea art. 5, art. 16 alin. (5) şi art. 248 alin. (1) lit. a) - lit. d) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 12 octombrie 2018.*

NOTĂ UltraTech: *Programul pentru stimularea angajării tinerilor în sectoarele agricultură, acvacultură şi industria alimentară, derulat pe perioada 2018 - 2020 a fost aprobat prin art. 1 din Legea nr. 336/2018, în aplicarea art. 16 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 31 decembrie 2018.*

Art. IV.
[{*}] (1) Noţiunile de semnătură electronică, semnătură electronică avansată, semnătură electronică calificată şi sigiliul electronic, utilizate în cuprinsul actelor normative care fac obiectul art. I - III din prezenta ordonanţă de urgenţă, au înţelesul dat de dispoziţiile Regulamentului (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European şi al Consiliului din 23 iulie 2014 privind identificarea electronică şi serviciile de încredere pentru tranzacţiile electronice pe piaţa internă şi de abrogare a Directivei 1999/93/CE. *(alineat modificat prin art. unic pct. 10 din Legea nr. 208/2021, în vigoare de la 25 iulie 2021)*
[{*}] (2) Angajatorul poate suporta, pentru el şi pentru angajaţii săi, în vederea îndeplinirii obligaţiilor legale menţionate în prezenta ordonanţă de urgenţă, cheltuielile pentru achiziţionarea semnăturilor electronice avansate sau semnăturilor electronice calificate utilizate pentru semnarea înscrisurilor/documentelor din domeniul relaţiilor de muncă/securităţii şi sănătăţii în muncă. *(alineat modificat prin art. unic pct. 10 din Legea nr. 208/2021, în vigoare de la 25 iulie 2021)*
[. . .]
(art. IV alin. (1) - (2) din O.U.G. nr. 36/2021, în aplicarea art. 16 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 6 mai 2021)

Art. 16[1]. - (1) În sensul art. 16 alin. (4), locul de muncă reprezintă locul în care salariatul îşi desfăşoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanţe, agenţii sau puncte de lucru care aparţin acestuia.
(2) Copia contractului individual de muncă se păstrează la locul de muncă definit conform alin. (1) pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidenţialitatea datelor cu caracter personal.
(articol introdus prin art. I pct. 2[1] din O.U.G. nr. 53/2017, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 88/2018, în vigoare de la 13 aprilie 2018)

Art. 17. - (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esenţiale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.
(2) Obligaţia 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 adiţional, după caz.
(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puţin următoarele elemente:

a) identitatea părţilor;
[{*}] **b)** locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să îşi desfăşoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum şi dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz; *(literă modificată prin art. I pct. 6 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, precum şi fişa postului, cu specificarea atribuţiilor postului;
e) criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
f) riscurile specifice postului;
g) data de la care contractul urmează să îşi 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) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;
[{*}] **k)** salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidenţiate separat, periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul şi metoda de plată; *(literă modificată prin art. I pct. 6 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
[{*}] **l)** durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi/sau ore/săptămână, condiţiile de efectuare şi de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum şi, dacă este cazul, modalităţile de organizare a muncii în schimburi; *(literă modificată prin art. I pct. 6 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;
[{*}] **n)** durata şi condiţiile perioadei de probă, dacă există. *(literă modificată prin art. I pct. 6 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
[{*}] **o)** procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate şi semnăturii electronice calificate. *(literă modificată prin art. I pct. 2 din O.U.G. nr. 36/2021, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 6 din Legea nr. 208/2021, în vigoare de la 25 iulie 2021)*
p) dreptul şi condiţiile privind formarea profesională oferită de angajator; *(literă introdusă prin art. I pct. 7 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuţiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a salariatului, în condiţiile legii, precum şi acordarea, din iniţiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activităţii profesionale a acestuia, după caz. *(literă introdusă prin art. I pct. 7 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*

[{*}] (4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă, cu excepţia informaţiilor prevăzute la lit. m), o) şi p). *(alineat modificat prin art. I pct. 8 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
NOTĂ UTG: *Se admite excepţia de neconstituţionalitate şi se constată că prevederile O.U.G. nr. 37/2021 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sunt neconstituţionale.*

(Conform Deciziei C.C. nr. 218/2024, în vigoare de la 5 iunie 2024)
[{*}] *(4^1) Prin excepţie de la . . . text abrogat - [{*}] . . . (alineat eliminat de la 6 octombrie 2022 ca urmare a respingerii O.U.G. nr. 37/2021 prin art. unic din Legea nr. 275/2022)*

NOTĂ UTG: *Se admite excepţia de neconstituţionalitate şi se constată că prevederile O.U.G. nr. 37/2021 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sunt neconstituţionale. (Conform Deciziei C.C. nr. 218/2024, în vigoare de la 5 iunie 2024)*
[{*}] (5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, anterior producerii modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil. *(alineat modificat prin art. I pct. 3 din O.U.G. nr. 53/2017, în vigoare de la 7 august 2017)*
[{*}] (6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părţi poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislaţia muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opţiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7). *(alineat modificat prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 213/2020, în vigoare de la 3 octombrie 2020)*
[{*}] (7) Cu privire la informaţiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate. *(alineat modificat prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 213/2020, în vigoare de la 3 octombrie 2020)*
(8) Inspecţia Muncii pune la dispoziţia angajaţilor şi a angajatorilor modelul - cadru al contractului individual de muncă, stabilit prin ordin al ministrului muncii şi solidarităţii sociale, prin publicarea pe site-ul instituţiei. *(alineat introdus prin art. I pct. 9 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
(9) Toate informaţiile menţionate la art. 17 alin. (3) vor fi cuprinse în modelul - cadru al contractului individual de muncă prevăzut la alin. (8). *(alineat introdus prin art. I pct. 9 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
[{*}]

NOTĂ UltraTech: Modelul-cadru al contractului individual . . . text abrogat - [{}] . . . (abrogat de la 22 octombrie 2022 prin art. IV alin. (2) din Legea nr. 283/2022)*

NOTĂ UltraTech: *Modalitatea de desfăşurare a activităţii de către salariat în regim de telemuncă a fost reglementată prin Legea nr. 81/2018, în aplicarea art. 17 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 5 aprilie 2018.*

Art. 18. - (1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să îşi desfăşoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligaţia de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informaţiile prevăzute la art. 17 alin. (3), precum şi informaţii referitoare la:

[{*}] **a)** ţara sau ţările, precum şi durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate; *(literă modificată prin art. I pct. 10 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum şi modalităţile de plată;
c) prestaţiile în bani şi/sau în natură aferente desfăşurării activităţii în străinătate;
d) condiţiile de climă;
e) reglementările principale din legislaţia muncii din acea ţară;
f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viaţa, libertatea sau siguranţa personală;
g) condiţiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

(2) Informaţiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) şi c) trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă.
(3) Dispoziţiile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condiţiile specifice de muncă în străinătate.

NOTĂ UltraTech: *Modelul - cadru al contractului individual de muncă a fost aprobat prin Ordinul M.M.S.S. nr. 2171/2022, în aplicarea art. 18 alin. (1) şi art. 83 din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 din Ordinul M.M.S.S. nr. 2171/2022, în vigoare de la 9 decembrie 2022)*

[{*}] **Art. 19.** - (1) În situaţia în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute de prezenta lege, acesta poate sesiza Inspecţia Muncii.
(2) În cazul angajatorilor care au stabilite prin lege organe de inspecţie proprii, salariatul se adresează acestora.
(3) În situaţia în care angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţia de informare prevăzută la art. 17, 18, 105 şi 242, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanţa de judecată competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligaţiei de informare.
(articol modificat prin art. I pct. 11 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)

Art. 20. - (1) În afara clauzelor esenţiale prevăzute la art. 17, între părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice.
(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

a) clauza cu privire la formarea profesională;
b) clauza de neconcurenţă;
c) clauza de mobilitate;
d) clauza de confidenţialitate.

Art. 21. - (1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părţile pot negocia şi cuprinde în contract o clauză de neconcurenţă prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizaţii de neconcurenţă lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurenţă.
(2) Clauza de neconcurenţă îşi produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activităţile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizaţiei de neconcurenţă lunare, perioada pentru care îşi produce efectele clauza de neconcurenţă, terţii în favoarea cărora se interzice prestarea activităţii, precum şi aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiţie cu angajatorul.
(3) Indemnizaţia de neconcurenţă lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază şi este de cel puţin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.
(4) Indemnizaţia de neconcurenţă reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil şi se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

Art. 22. - (1) Clauza de neconcurenţă îşi 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 excepţia cazurilor prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) şi i), ori a intervenit

din iniţiativa angajatorului pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Art. 23. - (1) Clauza de neconcurenţă nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deţine.
(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial de muncă instanţa competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurenţă.

Art. 24. - În cazul nerespectării, cu vinovăţie, a clauzei de neconcurenţă salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizaţiei şi, după caz, la daune - interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

Art. 25. - (1) Prin clauza de mobilitate părţile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligaţiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestaţii suplimentare în bani sau în natură.
(2) Cuantumul prestaţiilor suplimentare în bani sau modalităţile prestaţiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

Art. 26. - (1) Prin clauza de confidenţialitate părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în timpul executării contractului, în condiţiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.
(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părţi 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) Competenţa şi procedura de eliberare a certificatului medical, precum şi sancţiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.
(4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.
(5) La angajarea în domeniile sănătate, alimentaţie publică, educaţie şi în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita şi teste medicale specifice.

NOTĂ UltraTech: *Prin derogare de la prevederile art. 27 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, certificatele medicale, necesare la angajarea în muncă a personalului preluat de către noile societăţi comerciale potrivit alin. (1), existente la societatea comercială care a stins obligaţii fiscale prin procedura de dare în plată, îşi menţin valabilitatea până la expirarea termenelor prevăzute de lege - conform art. V din O.U.G. nr. 68/2012 în vigoare de la 19 noiembrie 2012*

Art. 28. - Certificatul medical este obligatoriu şi în următoarele situaţii:

a) la reînceperea activităţii după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, şi de un an, în celelalte situaţii;
b) în cazul detaşării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condiţiile de muncă;
c) la începerea misiunii, în cazul salariaţilor încadraţi cu contract de muncă temporară;
d) în cazul ucenicilor, practicanţilor, elevilor şi studenţilor, în situaţia în care urmează să fie instruiţi

pe meserii şi profesii, precum şi în situaţia schimbării meseriei pe parcursul instruirii;
e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiţii de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii;
f) periodic, în cazul celor care desfăşoară activităţi cu risc de transmitere a unor boli şi care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalaţiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivităţi de copii, în unităţi sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii;
g) periodic, în cazul celor care lucrează în unităţi fără factori de risc, prin examene medicale diferenţiate în funcţie de vârstă, sex şi 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 şi personale ale persoanei care solicită angajarea.
(2) Modalităţile 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 - şi în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.
(3) Informaţiile 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 şi aptitudinile profesionale.
(4) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la activităţile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză.
[{*}] [- Act satelit -] art. VI alin. (1) - alin. (7) din O.U.G. nr. 20/2022, abrogat prin art. 27 lit. b din O.U.G. nr. 96/2024 - privind acordarea de sprijin si asistenta umanitara de catre statul...

Art. VI. - (1) Cetăţenii ucraineni . . . text abrogat - [{}] . . . (art. VI din O.U.G. nr. 20/2022, în aplicarea art. 29 şi art. 31 din Legea nr. 53/2003, abrogat de la 29 iunie 2024 prin art. 27 lit. b din O.U.G. nr. 96/2024)*

Art. 30. - (1) Încadrarea salariaţilor la instituţiile şi autorităţile publice şi la alte unităţi bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.
(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile fiecărei unităţi prevăzute la alin. (1).
(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulţi candidaţi, încadrarea în muncă se face prin examen.
(4) Condiţiile de organizare şi modul de desfăşurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

NOTĂ UltraTech: *Metodologia de organizare şi desfăşurare a concursului sau examenului pentru ocuparea funcţiilor de director general şi director general adjunct la bibliotecile centrale universitare a fost aprobată prin art. 1 din Ordinul M.E.N.C.S. nr. 5660/2016, în aplicarea art. 30, art. 31 şi art. 34 alin. (5) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 9 noiembrie 2016.*

NOTĂ UltraTech: *Numărul de posturi aferente funcţiilor de specialişti în tehnologia informaţiei şi comunicaţiilor, a criteriilor şi a metodologiei de selecţie, precum şi a condiţiilor în care personalul care ocupă aceste funcţii îşi desfăşoară activitatea în cadrul Casei Naţionale de Asigurări de Sănătate a fost reglementat prin Ordinul C.N.A.S. nr. 396/2020, în aplicarea art. 30, art. 82 alin. (3) - alin. (5) şi art. 84 alin. (1) din Legea nr. 53/2003. (Conform Ordinului C.N.A.S. nr. 396/2020, în vigoare de la 27 martie 2020)*

Art. 1. - (1) Prin derogare de la prevederile art. 30 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi de la prevederile art. 464 şi art. 554 alin.

(7) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare, de la prevederile art. 9 alin. (5) din Legea nr. 360/2002 privind Statutul poliţistului, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale Legii nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, cu modificările şi completările ulterioare, Ministerul Sănătăţii şi unităţile aflate în subordinea şi/sau în coordonarea acestuia, Ministerul Afacerilor Interne şi unităţile şi instituţiile aflate în subordinea, în cadrul şi/sau în coordonarea acestuia, autorităţile administraţiei publice locale şi ministerele şi instituţiile cu reţea sanitară proprie, precum şi instituţiile publice de asistenţă socială organizează examen, în vederea ocupării posturilor pe perioadă nedeterminată, pentru personalul care, în perioada stării de alertă sau a situaţiilor de risc epidemiologic şi biologic, a ocupat fără concurs posturi de execuţie pe perioadă determinată.
(2) Examenul prevăzut la alin. (1) se organizează anterior încetării contractului individual de muncă/raportului de serviciu pe perioadă determinată.
(3) Personalul nominalizat la alin. (1) poate participa la examenul organizat în vederea încadrării în postul ocupat pe durată determinată din cadrul unităţii unde îşi desfăşoară activitatea.
(4) De prevederile alin. (3) beneficiază şi medicii angajaţi în structurile nou - create în perioada stării de alertă, în scopul tratării bolnavilor de COVID - 19, aceştia putându-se prezenta la examenul organizat de unităţile sanitare cu paturi în specialitatea în care sunt confirmaţi dacă unitatea cu care au încheiat contractul de muncă pe perioadă determinată nu are în structura sa o secţie din aceeaşi specialitate, după caz, la solicitarea unităţii spitaliceşti.
(art. 1 din Legea nr. 70/2022, în aplicarea art. 30 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 1 aprilie 2022)

NOTĂ UltraTech: *Modalitatea de organizare şi desfăşurare a examenului pentru ocuparea posturilor, pe perioadă nedeterminată, pentru personalul care, în perioada stării de alertă sau a situaţiilor de risc epidemiologie, a ocupat fără concurs posturi de execuţie, pe perioadă determinată, în unităţi ale Ministerului Apărării Naţionale a fost reglementată prin Ordinul M.Ap.N. nr. 81/2022, în aplicarea art. 30 alin. (2) din Legea nr. 53/2003. (Conform Ordinului M.Ap.N. nr. 81/2022, în vigoare de la 23 mai 2022)*

Art. 2. - (1) Prin derogare de la prevederile art. 30 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, ale art. 31 alin. (1) din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare, ale art. 554 alin. (7) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi cele ale art. 63 alin. (1) - (3) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, posturile prevăzute la art. 1 sunt ocupate, prin preluarea experţilor în implementare - asistenţi ai judecătorului, din afara organigramei Consiliului Superior al Magistraturii.
(2) Încadrarea personalului preluat potrivit alin. (1) se realizează începând cu 1 octombrie 2022, în condiţiile art. 63 alin. (2) din Legea nr. 317/2004, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.
(art. 2 din O.U.G. nr. 127/2022, în aplicarea art. 30 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 22 septembrie 2022)

NOTĂ UltraTech: *Normele metodologice privind organizarea examenului de promovare pentru obţinerea gradului profesional de către personalul de cercetare, dezvoltare şi inovare din organizaţiile de cercetare au fost aprobate prin H.G. nr. 1569/2024, în aplicarea art. 30 din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 din H.G. nr. 1569/2024 - publicată la 12 decembrie 2024, în vigoare de la 11 ianuarie 2025)*

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 funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile 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 sfârşitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la iniţiativa oricăreia dintre părţi, fără a fi necesară motivarea acesteia.
(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.
(5) Pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepţie acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârşitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverinţă, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competenţă acesta îşi are sediul.
(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială.

NOTĂ UltraTech: *Efectuarea stagiului pentru absolvenţii de învăţământ superior a fost reglementată prin Legea nr. 335/2013 - publicată la 12 decembrie 2013, în aplicarea art. 31 alin. (5) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 12 martie 2014.*

Art. 32. - (1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
(2) Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase.
(2^1) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleaşi părţi se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeaşi funcţie şi cu aceleaşi atribuţii. *(alineat introdus prin art. I pct. 12 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
(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 acelaşi post este de maximum 12 luni.

Art. 34. - (1) Fiecare angajator are obligaţia de a înfiinţa un registru general de evidenţă a salariaţilor.
(2) Registrul general de evidenţă a salariaţilor 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 evidenţă a salariaţilor se completează şi se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării şi cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaţilor, data angajării, funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, nivelul şi specialitatea studiilor absolvite, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile şi cuantumul acestora, perioada şi cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detaşării şi data încetării contractului individual de muncă. *(alineat modificat prin art. I pct. 1 din Legea nr. 144/2022, în vigoare de la 26 mai 2022)*
(4) Registrul general de evidenţă a salariaţilor este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziţie inspectorului de muncă sau oricărei alte autorităţi care îl solicită, în condiţiile legii.
(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate.

(5[1]) Registrul general de evidenţă a salariaţilor este accesibil online pentru salariaţi/foşti salariaţi, în privinţa datelor care îi privesc. Dreptul de acces se limitează la vizualizarea, descărcarea şi tipărirea acestor date, precum şi la generarea online şi descărcarea unui extras din registru. *(alineat introdus prin art. I pct. 2 din Legea nr. 144/2022, în vigoare de la 26 mai 2022)*
(5[2]) Vechimea în muncă şi/sau în specialitate poate fi dovedită şi cu extrasul prevăzut la alin. (5[1]), în condiţiile stabilite prin hotărâre a Guvernului. *(alineat introdus prin art. I pct. 2 din Legea nr. 144/2022, în vigoare de la 26 mai 2022)*
(6) În cazul încetării activităţii angajatorului, registrul general de evidenţă a salariaţilor se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.
[{*}] (6[1]) În cazul în care angajatorul se află în procedură de insolvenţă, faliment sau lichidare conform prevederilor legale în vigoare, administratorul judiciar sau, după caz, lichidatorul judiciar este obligat să elibereze salariaţilor, în termen de maximum 60 de zile calendaristice, un document care să ateste activitatea desfăşurată de aceştia, conform prevederilor alin. (5), să înceteze şi să transmită în registrul general de evidenţă a salariaţilor încetarea contractelor individuale de muncă. *(alineat modificat prin art. II pct. 1 din Legea nr. 26/2023, în vigoare de la 14 ianuarie 2023)*
[{*}] (7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidenţă a salariaţilor, înregistrările care se efectuează, condiţiile privind accesul online al salariaţilor sau al foştilor salariaţi la datele din registru, inclusiv condiţiile privind dovada vechimii în muncă şi/sau în specialitate potrivit alin. (5[2]), precum şi orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului. *(alineat modificat prin art. I pct. 3 din Legea nr. 144/2022, în vigoare de la 26 mai 2022)*
[{*}]

NOTĂ UltraTech: *Metodologia de înfiinţare a registrului general de evidenţă a salariaţilor, de completare şi transmitere în registru a elementelor raportului de muncă a fost aprobată prin art. 1 din H.G. nr. 905/2017, în aplicarea art. 34 alin. (7) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 19 decembrie 2017.*

Art. 12. - Agenţii de muncă temporară au obligaţia de a ţine evidenţa şi de a înregistra contractele de muncă temporară în Registrul general de evidenţă al salariaţilor, potrivit prevederilor art. 34 din Legea nr. 53/2003, republicată. *(art. 12 din H.G. nr. 1256/2011 - publicată la 4 ianuarie 2012, în aplicarea art. 34 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 3 februarie 2012)*

NOTĂ UltraTech*: Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 2/2016, în vigoare de la 7 aprilie 2016, în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 34 alin. (5) şi art. 40 alin. (2) lit. h) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, cu referire la art. 18 din Legea Arhivelor Naţionale nr. 16/1996, republicată, în cazul existenţei documentelor primare, persoana interesată, care nu posedă dovezi privind vechimea în muncă sau activitatea desfăşurată în anumite grupe de muncă, are deschisă calea unei acţiuni în realizare - obligaţie de a face - având ca obiect obligarea deţinătorului de arhivă de a elibera adeverinţa constatatoare a vechimii în muncă/încadrării în grupele superioare de muncă.*

NOTĂ UltraTech: *Procedura de acces online al salariaţilor sau foştilor salariaţi la datele din registrul general de evidenţă a salariaţilor, modalitatea de generare şi descărcare a extrasului, precum şi condiţiile în care prin extras se poate dovedi vechimea în muncă şi/sau specialitate a fost aprobată prin H.G. nr. 1164/2022, în aplicarea art. 34 din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 din H.G. nr. 1164/2022 - publicată la 26 septembrie 2022, în vigoare de la 31 decembrie 2024)*

Art. 34[1]. - (1) Fiecare angajator are dreptul de a-şi organiza activitatea de resurse umane şi salarizare în următoarele moduri:

a) prin asumarea de către angajator a atribuţiilor specifice;
b) prin desemnarea unuia sau mai multor angajaţi cărora să le repartizeze, prin fişa postului, atribuţii privind activitatea de resurse umane şi salarizare;
c) prin contractarea unor servicii externe specializate în resurse umane şi salarizare.

(2) Serviciile externe specializate în resurse umane şi salarizare vor fi coordonate de către un expert în legislaţia muncii.
(articol introdus prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 213/2020, în vigoare de la 3 octombrie 2020)

Art. 35.
[{*}] (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care îşi exercită acest drept. *(alineat modificat prin art. I pct. 13 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul unor funcţii.

NOTĂ UltraTech: *Procedura de aplicare a prevederilor art. 146 alin. (5^7) lit. e) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal a fost reglementată prin Ordinul M.F. nr. 1855/2022, în aplicarea art. 35 din Legea nr. 53/2003. (Conform Ordinului M.F. nr. 1855/2022 în vigoare de la 16 august 2022)*

Art. 76. - (1) În învăţământul superior medical candidaţii la concursul pentru ocuparea postului de şef de lucrări trebuie să aibă şi titlul de medic specialist/medic stomatolog specialist, iar candidaţii la concursul pentru ocuparea posturilor de conferenţiar universitar şi de profesor universitar trebuie să aibă şi titlul de medic primar/medic stomatolog primar în specialitatea pentru care candidează. Fac excepţie posturile de la disciplinele care nu au corespondent în reţeaua Ministerului Sănătăţii şi cele de la disciplinele preclinice.
(2) Personalul didactic medico - farmaceutic, inclusiv medici stomatologi din instituţii de învăţământ superior de medicină şi farmacie acreditate şi din instituţiile de învăţământ superior care au în structură facultăţi în care funcţionează programe de studii acreditate în domeniul de licenţă sănătate, beneficiază de integrare clinică în unităţile şi instituţiile din subordinea, coordonarea sau aflate sub autoritatea Ministerului Sănătăţii, în unităţile medicale din subordinea ministerelor şi instituţiilor cu reţea sanitară proprie, în unităţile şi instituţiile medicale din subordinea autorităţilor administraţiei publice locale şi în unităţile sanitare aparţinând instituţiilor de învăţământ superior de medicină şi farmacie acreditate, precum şi în spitale şi cabinete private. De acelaşi drept beneficiază medicii, medicii stomatologi şi farmaciştii specialişti/primari care au calitatea de asistenţi universitari pe perioadă determinată, pentru perioada cât au această calitate.
(3) Reglementarea altor aspecte specifice desfăşurării activităţilor din acest domeniu se realizează prin hotărâre a Guvernului, ordin al ministrului educaţiei şi, după caz, prin ordin comun al ministrului sănătăţii şi al preşedintelui Autorităţii Naţionale Sanitare Veterinare şi pentru Siguranţa Alimentelor.
(4) Prin derogare de la prevederile art. 35 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, personalul didactic medico - farmaceutic din instituţiile de învăţământ superior de medicină şi farmacie acreditate şi din instituţiile de învăţământ superior care au în structură facultăţi de medicină, medicină dentară şi farmacie acreditate, desfăşoară activitatea didactică în unităţi sanitare cu suprapunerea programului de muncă.
(art. 76 din Legea nr. 199/2023 - publicată la 5 iulie 2023, în aplicarea art. 35 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 3 septembrie 2023)

Art. 10. - [. . .]

(6) Prin derogare de la prevederile art. 35 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, cercetătorii ştiinţifici în domeniul ştiinţelor medicale angajaţi ai organizaţiilor de cercetare ce au ca obiect de activitate şi cercetarea - dezvoltarea în domeniul ştiinţelor medicale desfăşoară activitatea de cercetare în unităţi sanitare, cu suprapunerea programului de muncă. [. . .]
(art. 10 alin. (6) din Legea nr. 183/2024 - publicată la 12 iunie 2024, în aplicarea art. 35 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 12 iulie 2024)

Art. 36. - Cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi prin contract individual de muncă în baza autorizaţiei de muncă sau a permisului de şedere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii.
[{*}]

NOTĂ UltraTech: *Încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României a fost reglementată prin O.G. nr. 25/2014 - publicată la 30 august 2014, în aplicarea art. 36 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 28 noiembrie 2014.*

CAPITOLUL II
Executarea contractului individual de muncă

Art. 37. - Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă şi al contractelor individuale de muncă.

Art. 38. - Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor 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 şi săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e) dreptul la demnitate în muncă;
f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
g) dreptul la acces la formarea profesională;
h) dreptul la informare şi consultare;
i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j) dreptul la protecţie în caz de concediere;
k) dreptul la negociere colectivă şi individuală;
l) dreptul de a participa la acţiuni colective;
m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
m[1]) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiţii de muncă mai favorabile dacă şi-a încheiat perioada de probă şi are o vechime de cel puţin 6 luni la acelaşi angajator; *(literă introdusă prin art. I pct. 14 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

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

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform

fişei postului;
b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;
c) obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;
d) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
e) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
f) obligaţia de a respecta secretul de serviciu;
g) alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

NOTĂ UltraTech: *Metodologia privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă a fost aprobată prin H.G. nr. 970/2023, în aplicarea art. 26 alin. (2) şi art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 53/2003. (Conform art. unic din H.G. nr. 970/2023, în vigoare de la 17 octombrie 2023)*

NOTĂ UltraTech: *Ghidul privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex şi a hărţuirii morale la locul de muncă în Ministerul Apărării Naţionale a fost aprobat prin Ordinul M.Ap.N. nr. 168/2024, în aplicarea art. 26 alin. (2) şi art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 din Ordinul M.Ap.N. nr. 168/2024, în vigoare de la 12 august 2024)*

Art. 40. - (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;
b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condiţiile legii;
c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
f) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora.

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

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;
d) să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii. Periodicitatea comunicărilor se stabileşte prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;
f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;
g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;
h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.
j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 39 alin. (1) lit. m^1). *(literă introdusă prin art. I pct. 15 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*

CAPITOLUL III
Modificarea contractului individual de muncă

Art. 41. - (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.
(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile 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) condiţiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

Art. 42. - (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detaşarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.
(2) Pe durata delegării, respectiv a detaşării, salariatul îşi păstrează funcţia şi toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Art. 43. - Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziţia angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuţiilor 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 şi 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 sancţionarea disciplinară a acestuia.
(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizaţie de delegare, în condiţiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.
[{*}]

Art. 53. - (1) Modificarea contractului . . . text abrogat - [{}] . . . (art. 53 din anexa nr. 1 la Decretul P.R. nr. 240/2020, în aplicarea art. 44 din Legea nr. 53/2003, scos din evidenţă de la 15 mai 2020 prin Decretul nr. 240/2020)*

Art. 45. - Detaşarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziţia angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepţional, prin detaşare se poate modifica şi felul muncii, dar numai cu consimţământul scris al salariatului.

Art. 46. - (1) Detaşarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.
(2) În mod excepţional, perioada detaşării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenţa salariatului la angajatorul la care s-a dispus detaşarea, cu acordul ambelor părţi, din 6 în 6 luni.
(3) Salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detaşat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizaţie de detaşare, în condiţiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

. . .
(2) Prin derogare de la prevederile art. 46 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, personalul din cadrul Ministerului Afacerilor Interne prevăzut la art. 24[1] alin. (2) din Ordonanţa Guvernului nr. 84/2001, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 372/2002, cu modificările şi completările ulterioare, se detaşează pe o perioadă de 6 ani la serviciile publice comunitare de evidenţă a persoanelor.
. . .
(articol unic alin. (2) din Legea nr. 211/2018, în aplicarea art. 46 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 2 august 2018)

Art. 47. - (1) Drepturile cuvenite salariatului detaşat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detaşarea.
(2) Pe durata detaşării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detaşarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detaşat.
(3) Angajatorul care detaşează are obligaţia de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detaşarea să îşi îndeplinească integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat.
(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detaşarea nu îşi îndeplineşte integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detaşarea.
(5) În cazul în care există divergenţă între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu îşi îndeplineşte obligaţiile potrivit prevederilor alin. (1) şi (2), salariatul detaşat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detaşat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori şi de a cere executarea silită a obligaţiilor neîndeplinite.

NOTĂ UltraTech: *Se admite sesizarea şi, în consecinţă, stabileşte că în interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 47 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, raportate la dispoziţiile art. 1 alin. (1), (3) şi (4) din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare, unui salariat detaşat de la un angajator în cadrul căruia drepturile salariale se stabilesc prin negociere nu îi pot fi plătite de către angajatorul cesionar, instituţie sau autoritate publică, drepturi care depăşesc nivelul maxim prevăzut de Legea - cadru nr. 153/2017. În interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 256 alin. (1) din Codul muncii, raportat la art. 47 alin. (2) din acelaşi act normativ, cu referire la dispoziţiile art. 1 alin. (1), (3) şi (4) din Legea - cadru nr. 153/2017, salariatul detaşat care a încasat de la angajatorul cesionar drepturi salariale ce depăşesc nivelul maxim prevăzut de Legea - cadru nr. 153/2017 pentru postul pe care a fost detaşat nu este obligat să le restituie. (Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 23/2023, în vigoare de la 28 aprilie 2023)*

Art. 50. - (1) În aplicarea art. 14 alin. (3), prin derogare de la prevederile art. III alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 1/2020 privind unele măsuri fiscal - bugetare şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, cu modificările şi completările ulterioare, în cazul ocupării prin detaşare, în cadrul ANCOM, a posturilor vacante sau temporar vacante, aceasta se poate realiza, cu respectarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, inclusiv cu personal din cadrul institutelor naţionale de cercetare - dezvoltare aflate în subordonarea, coordonarea sau sub autoritatea autorităţilor publice centrale/locale sau din cadrul altor persoane juridice de drept public a căror finanţare este asigurată din fonduri publice, respectiv din cadrul societăţilor comerciale/companiilor naţionale/ societăţilor naţionale cu capital majoritar/integral deţinut de stat.
(2) Pe durata detaşării în condiţiile alin. (1), prin derogare de la art. 47 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, drepturile cuvenite salariatului detaşat nu pot depăşi nivelul drepturilor de care poate beneficia personalul propriu al ANCOM. În cazul în care drepturile salariale de la angajatorul care a dispus detaşarea sunt mai favorabile, salariatul poate refuza

detaşarea.
(art. 50 din Legea nr. 50/2024, în aplicarea art. 46 alin. (1) şi alin. (2), art. 47 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 22 martie 2024)

Art. 48. - Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, şi în cazul unor situaţii de forţă majoră, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului, în cazurile şi în condiţiile 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 părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.
(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.
(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi şi obligaţii ale părţilor 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 excepţia situaţiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.
[- Act satelit -] art. I alin. (1) - alin. (13) din O.U.G. nr. 3/2018 - privind unele masuri fiscal - bugetare

Art. I. - (1) Prevederile prezentului articol se aplică persoanelor fizice care realizează venituri din salarii şi asimilate salariilor în baza contractelor individuale de muncă sau a actelor de detaşare, aflate în derulare la data de 31 decembrie 2017, şi care se încadrează în categoriile de persoane scutite de la plata impozitului pe venit potrivit art. 60 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare, al căror salariu brut lunar este majorat cu cel puţin 20% faţă de nivelul celui din luna decembrie 2017, în perioada de aplicare a prezentului articol, precum şi persoanelor fizice prevăzute la art. 168 alin. (2) şi (4) din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare.
(2) În sensul prezentei ordonanţe de urgenţă salariul brut din luna decembrie 2017, prevăzut la alin. (1), cuprinde salariul brut de încadrare şi elementele de natura veniturilor salariale care se acordă, în fiecare lună, conform contractului individual de muncă valabil în luna decembrie 2017, care constituie bază de calcul al contribuţiilor sociale obligatorii.
(3) În cazul în care contractul individual de muncă a fost suspendat până la data de 31 decembrie 2017 sau este suspendat la data menţionată anterior, iar angajatul îşi reia activitatea în cursul anului 2018, salariul brut luat în considerare este cel prevăzut la alin. (2).
(4) Prevederile prezentului articol nu se aplică:

a) personalului din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului, prevăzut în Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare;
b) în situaţiile în care, potrivit acordului de voinţă al părţilor, în cadrul perioadei prevăzute la art. III alin. (1) nivelul salariului brut lunar este diminuat sub nivelul prevăzut la alin. (1), de la data modificării contractului individual de muncă;
c) pentru perioada în care contractul individual de muncă este suspendat potrivit Legii nr. 53/2003 -

Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

(5) Prin derogare de la prevederile art. 168 alin. (5) din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare, pentru angajaţii prevăzuţi la alin. (1) şi (3) angajatorii/plătitorii, după caz, stabilesc, reţin la sursă şi plătesc contribuţia de asigurări sociale de sănătate, după următoarea formulă de calcul:

$$CASS_{reţinută} = venit\ brut_{2018} - CAS_{datorată\ în\ 2018} - salariu\ net_{decembrie2017}$$

Simbolurile utilizate au următoarele înţelesuri:

a) $\mathbf{CASS_{reţinută}}$ = contribuţia de asigurări sociale de sănătate reţinută de către angajatori/plătitori din salariul brut în lună, care nu poate fi mai mare decât contribuţia calculată şi datorată conform dispoziţiilor Legii nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare;
b) $\mathbf{venit\ brut_{2018}}$ = venitul bază de calcul al CASS, realizat în anul 2018;
c) $\mathbf{CAS_{datorată\ în\ 2018}}$ = contribuţia de asigurări sociale, calculată şi reţinută de către angajatori/plătitori, potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare;
d) $\mathbf{salariu\ net_{decembrie2017}}$ = salariul net, determinat prin deducerea din salariul brut a contribuţiilor sociale individuale obligatorii, potrivit legii, în luna decembrie 2017, corespunzător salariului brut prevăzut în contractul individual de muncă, aflat în derulare la data de 31 decembrie 2017.

(6) În cazul în care, în cursul lunii, contractul individual de muncă este suspendat, a încetat raportul de muncă sau intervine detaşarea angajatului, salariul brut de referinţă prevăzut la alin. (2) se recalculează proporţional cu numărul de zile lucrate în luna pentru care se datorează contribuţia de asigurări sociale de sănătate.
(7) Dispoziţiile prezentului articol sunt aplicabile şi în cazul în care, pentru angajaţii detaşaţi, drepturile salariale sunt plătite de către entitatea la care au fost detaşaţi pe baza informaţiilor transmise de angajator referitoare la îndeplinirea condiţiilor prevăzute la alin. (1), respectiv majorarea cu cel puţin 20% a salariului brut de referinţă prevăzut la alin. (2).
(8) Valoarea reprezentând diferenţa pozitivă dintre contribuţia de asigurări sociale de sănătate datorată şi calculată potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare, şi contribuţia de asigurări sociale de sănătate reţinută potrivit alin. (5) se stabileşte de către angajator/plătitor şi se evidenţiază distinct ca sumă dedusă în Declaraţia privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate, reglementată potrivit Legii nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare.
(9) Organul fiscal central transmite zilnic, în sistem informatic, unităţilor Trezoreriei Statului un fişier conţinând sumele deduse potrivit alin. (8). Acest fişier cuprinde şi data plăţii reprezentată de scadenţa contribuţiei de asigurări sociale de sănătate declarată. Pe baza acestui fişier se debitează automat un cont distinct de venituri al bugetului de stat codificat cu codul de identificare fiscală al angajatorului/plătitorului şi se creditează contul de venituri al Fondului naţional unic de asigurări sociale de sănătate codificat cu codul de identificare fiscală al angajatorului/plătitorului. Documentul justificativ pe baza căruia se realizează fişierul îl reprezintă Declaraţia privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate.
(10) Organul fiscal central transmite zilnic, în sistem informatic, Casei Naţionale de Asigurări de Sănătate informaţii cu privire la contribuţia de asigurări sociale de sănătate, datorată şi calculată potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare, declarată prin Declaraţia privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate.
(11) Verificarea modului de determinare a diferenţei prevăzute la alin. (8) se realizează de organele fiscale potrivit dispoziţiilor Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările şi

completările ulterioare, pe baza unei analize de risc specifice.
(12) Dispoziţiile prezentului articol sunt aplicabile şi în cazul în care sunt stabilite diferenţe în plus faţă de suma dedusă de angajator/plătitor prin declaraţia prevăzută la alin. (8), fie prin corectarea declaraţiei fiscale de către angajator/plătitor, fie prin emiterea unei decizii de impunere de către organul fiscal competent.
(13) În cazul în care sunt stabilite diferenţe în minus faţă de suma dedusă de angajator/plătitor prin declaraţia prevăzută la alin. (8), fie prin corectarea declaraţiei fiscale de către angajator/plătitor, fie prin emiterea unei decizii de impunere de către organul fiscal competent, aceasta se recuperează la bugetul de stat prin debitarea contului de venituri al Fondului naţional unic de asigurări sociale de sănătate codificat cu codul de identificare fiscală al angajatorului/plătitorului şi creditarea contului bugetului de stat codificat cu codul de identificare fiscală al angajatorului/plătitorului. În acest caz, angajatorul/plătitorul este obligat la plata diferenţei în minus.
(art. I din O.U.G. nr. 3/2018, în aplicarea art. 49 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 8 februarie 2018)

Art. III. - (1) Dispoziţiile art. I sunt aplicabile veniturilor din salarii şi asimilate salariilor realizate de persoanele prevăzute la art. I alin. (1) şi (3) în anul 2018.
(2) Dispoziţiile art. I alin. (12) sunt aplicabile pe perioada prevăzută la alin. (1).
(2) Dispoziţiile art. I alin. (13) sunt aplicabile şi după perioada prevăzută la alin. (1), în cadrul termenului de prescripţie a dreptului de stabilire a creanţelor fiscale prevăzut de Legea nr. 207/2015, cu modificările şi completările ulterioare.
(4) Pentru veniturile din salarii şi asimilate salariilor realizate de persoanele prevăzute la art. I alin. (1) şi (3) în anul 2018, înainte de data intrării în vigoare a prezentei ordonanţe de urgenţă, angajatorul/plătitorul poate efectua regularizarea prin depunerea declaraţiei rectificative, până la 31 decembrie 2018.
(5) Dispoziţiile art. II se aplică începând cu obligaţiile declarative aferente lunii ianuarie 2018.
(art. III din O.U.G. nr. 3/2018, în aplicarea art. 49 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 8 februarie 2018)

Art. 50. - Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situaţii:

a) concediu de maternitate;
b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
c) carantină;
d) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
e) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;
f) forţă majoră;
g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;
h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile 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 iniţiativa salariatului, în următoarele situaţii:

a) concediu pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
c) concediu paternal;
d) concediu pentru formare profesională;
e) exercitarea unor funcţii elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
f) participarea la grevă.
g) concediu de acomodare. *(literă introdusă prin art. XII din Legea nr. 57/2016 - publicată la 14 aprilie 2016, în vigoare de la 12 august 2016)*
h) desfăşurarea, pe bază de contract încheiat în condiţiile legii, a unei activităţi specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist. *(literă introdusă prin art. I din Legea nr. 140/2023, în vigoare de la 29 mai 2023)*

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern.
(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) şi la art. 152^1 ori absentării de la locul de muncă în condiţiile prevăzute la art. 152^2 se menţin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absenţă. *(alineat introdus prin art. I pct. 16 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*

Art. 52. - (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:

[{*}] *a) pe durata cercetării disciplinare . . . text abrogat - [{*}] . . . (literă declarată neconstituţională de la 21 august 2016 ca urmare a admiterii excepţiei de neconstituţionalitate prin Decizia C.C. nr. 261/2016 - publicată la 7 iulie 2016)*

[{*}] **b)** ***în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului*** sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti; *(teza întâi declarată neconstituţională de la 1 august 2015 ca urmare a admiterii excepţiei de neconstituţionalitate prin Decizia C.C. nr. 279/2015, publicată la 17 iunie 2015)*
c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
c^1) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă; *(literă introdusă prin art. 61 pct. 1 din Legea nr. 255/2013 - publicată la 14 august 2013, în vigoare de la 1 februarie 2014)*
d) pe durata detaşării;
e) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
f) pe durata suspendării temporare a activităţii şi/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgenţă potrivit art. 93 alin. (1) din Constituţia României, republicată. *(literă introdusă prin art. I pct. 1 din Legea nr. 298/2020, în vigoare de la 27 decembrie 2020)*

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

suspendării contractului.
(3) În cazul reducerii temporare a activităţii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depăşesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situaţiei care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unităţii sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz.

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 19/2016, în vigoare de la 15 decembrie 2016, se admite sesizarea privind pronunţarea unei hotărâri prealabile şi, în consecinţă, se stabileşte că dispoziţiile art. 52 alin. (1) pct. b) teza întâi din Codul muncii nu îşi mai produc efectul şi dau naştere unui drept de creanţă constând într-o despăgubire echivalentă cu remuneraţia cuvenită salariaţilor, pe durata suspendării, în cauzele nesoluţionate definitiv la data publicării deciziei instanţei de contencios constituţional în Monitorul Oficial al României, Partea I, ca urmare a Deciziei C.C. nr. 279 din 23 aprilie 2015.*

[{*}]

NOTĂ UltraTech: Stabilirea unor măsuri în . . . text abrogat - [{}] . . . (scoasă din evidenţă de la 1 iulie 2021 prin art. I din O.U.G. nr. 211/2020)*

Art. 2. - (1) Prin excepţie de la prevederile art. 34 alin. (1^1) lit. a) şi ale art. 35 alin. (1) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj, cu modificările şi completările ulterioare, perioada de suspendare a raporturilor de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pe perioada stării de urgenţă şi a stării de alertă instituite potrivit legii, se ia în calcul la stabilirea stagiului de cotizare de minimum 12 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei înregistrării cererii pentru indemnizaţia de şomaj.
(2) Perioada stării de urgenţă şi perioada stării de alertă în care contractele individuale de muncă sunt suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pentru care angajatorii nu datorează contribuţia asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220^5 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare, constituie stagiu asimilat în sistemul asigurărilor pentru şomaj.
(3) Pentru stabilirea şi calculul indemnizaţiei de şomaj prevăzute de Legea nr. 76/2002, cu modificările şi completările ulterioare, se utilizează indemnizaţia prevăzuta la art. XI alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020, cu modificările şi completările ulterioare.
(art. 2 din O.U.G. nr. 70/2020, în aplicarea art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 14 mai 2020)

NOTĂ UltraTech: *Instituirea unor măsuri active de sprijin destinate angajaţilor şi angajatorilor în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2 a fost reglementată prin O.U.G. nr. 92/2020, în aplicarea art. 52 alin. (1) lit. c), art. 53, art. 55 lit. b), art. 56 alin. (1) lit. d) şi lit. e) şi art. 65 din Legea nr. 53/2003. (Conform O.U.G. nr. 92/2020, în vigoare de la 29 mai 2020)*

NOTĂ UltraTech: *Acordarea unor zile libere pentru părinţi în vederea supravegherii copiilor, în situaţia limitării sau suspendării activităţilor didactice care presupun prezenţa efectivă a copiilor în unităţile de învăţământ şi în unităţile de educaţie timpurie antepreşcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS - CoV - 2 a fost reglementată prin O.U.G. nr. 147/2020, în aplicarea art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003. (Conform O.U.G. nr. 147/2020, în vigoare de la 28 august 2020)*

NOTĂ UltraTech: *Acordarea unor zile libere plătite părinţilor şi altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS - CoV - 2 a fost reglementată prin O.U.G. nr. 110/2021, în*

aplicarea art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003. (Conform O.U.G. nr. 110/2021, în vigoare de la 4 octombrie 2021)

NOTĂ UltraTech: *Stabilirea unor măsuri de protecţie socială a angajaţilor şi a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităţilor economice, determinate de situaţia epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2 a fost reglementată prin O.U.G. nr. 111/2021, în aplicarea art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003. (Conform O.U.G. nr. 111/2021, în vigoare de la 4 octombrie 2021)*

NOTĂ UltraTech: *Modelul cererii şi al declaraţiei pe propria răspundere prevăzute la art. 7 alin. (2) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecţie socială a angajaţilor şi a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităţilor economice, determinate de situaţia epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2 a fost reglementat prin Ordinul M.M.P.S. nr. 1004/2021, în aplicarea art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003. (Conform Ordinului M.M.P.S. nr. 1004/2021, în vigoare de la 2 noiembrie 2021)*

[- Act satelit -] art. 1 alin. (1) - alin. (14) din O.U.G. nr. 2/2022 - prv. stabilirea unor masuri de protectie sociala a angajatilor si a altor categorii profesionale in contextul interzicerii...

Art. 1. - (1) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei ordonanţe de urgenţă şi până la data de 31 martie 2022, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din iniţiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS - CoV - 2, indemnizaţiile de care beneficiază salariaţii se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat şi se suportă din bugetul asigurărilor pentru şomaj, dar nu mai mult de 75% din câştigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2022 nr. 318/2021.
(2) De prevederile alin. (1) beneficiază salariaţii angajatorilor pe durata întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, ca urmare a implementării măsurilor pentru diminuarea impactului tipului de risc prevăzute de hotărârile Guvernului pentru prelungirea stării de alertă pe teritoriul României.
(3) De acordarea indemnizaţiei prevăzute la alin. (1) beneficiază şi salariaţii angajatorilor a căror activitate a fost suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice efectuate de direcţiile de sănătate publică judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, cu excepţia salariaţilor aflaţi în concediu medical şi care primesc indemnizaţia de asigurări sociale aferentă.
(4) Indemnizaţia prevăzută la alin. (1) se acordă şi se calculează corespunzător numărului de zile în care activitatea a fost suspendată, dar nu mai târziu de 31 martie 2022.
(5) Indemnizaţia prevăzută la alin. (1) este supusă impozitării şi plăţii contribuţiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare.
(6) În cazul indemnizaţiei prevăzute la alin. (1), calculul, reţinerea şi plata impozitului pe venit, a contribuţiei de asigurări sociale de stat şi a contribuţiei de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizaţiile încasate din bugetul asigurărilor pentru şomaj.
(7) Pentru calculul impozitului pe venit prevăzut la alin. (6) se aplică prevederile art. 78 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare. Declararea impozitului pe venit, a contribuţiei de asigurări sociale de stat şi a contribuţiei de asigurări sociale de sănătate se realizează de angajator prin depunerea declaraţiei prevăzute la art. 147 alin. (1) din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare.
(8) Termenul de plată şi declarare a obligaţiilor fiscale prevăzute conform alin. (6) este data de 25, inclusiv, a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de şomaj.
(9) Pentru indemnizaţia prevăzută la alin. (1) nu se datorează contribuţie asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220^5 din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare.
(10) În situaţia în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă, din care cel

puţin un contract este activ pe perioada prevăzută la alin. (1), din care obţine venituri la nivelul indemnizaţiei prevăzute la alin. (1), acesta nu beneficiază de indemnizaţia respectivă.
(11) În situaţia în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă şi toate sunt suspendate ca urmare a situaţiilor prevăzute la alin. (2), acesta beneficiază de indemnizaţia prevăzută la alin. (1) aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.
(12) În situaţia în care bugetul angajatorului destinat plăţii cheltuielilor de personal permite, indemnizaţia prevăzută la alin. (1) poate fi suplimentată de angajator.
(13) Perioada prevăzută la alin. (1), pentru care salariaţii ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate şi angajatorii acestor salariaţi nu datorează contribuţia asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220^5 din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare, constituie stagiu de cotizare fără plata contribuţiei în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările şi completările ulterioare. Pentru stabilirea şi calculul indemnizaţiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările şi completările ulterioare, se utilizează salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1).
(14) În situaţia în care stagiul de cotizare realizat potrivit alin. (13) este corespunzător unei fracţiuni de lună, se utilizează salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracţiunii de lună.
(art. 1 din O.U.G. nr. 2/2022, în aplicarea art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 20 ianuarie 2022)

Art. 6. - (1) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei ordonanţe de urgenţă şi până la 31 martie 2022, în situaţia întreruperii activităţii ori a limitării capacităţii de funcţionare pentru sectorul/domeniul de activitate ca urmare a implementării măsurilor pentru diminuarea impactului tipului de risc prevăzute de hotărârile Guvernului pentru prelungirea stării de alertă pe teritoriul României ori suspendării activităţii în baza deciziei direcţiei de sănătate publică ori a hotărârilor consiliului judeţean pentru situaţii de urgenţă, respectiv Consiliului pentru Situaţii de Urgenţă al Municipiului Bucureşti, beneficiază de la bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale, de o indemnizaţie lunară de 75% din câştigul salarial mediu brut prevăzut de Legea nr. 318/2021 următoarele categorii de persoane:

a) profesionişti prevăzuţi la art. 3 alin. (2) din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare;
b) persoanele fizice care obţin venituri din drepturile de autor şi drepturile conexe, astfel cum sunt reglementate de Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor şi drepturile conexe, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, cu condiţia ca acestea să nu realizeze în această perioadă venituri din alte surse ori activităţi;
c) persoanele care au încheiate convenţii individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea şi funcţionarea cooperaţiei, republicată, cu modificările ulterioare.

(2) Persoanele prevăzute la art. 67^1 alin. (1) lit. a) - c) din Legea educaţiei fizice şi sportului nr. 69/2000, cu modificările şi completările ulterioare, aflate în situaţiile prevăzute la alin. (1), beneficiază de o indemnizaţie de 75% din drepturile în bani aferente contraprestaţiei activităţii sportive, dar nu mai mult de 75% din câştigul salarial mediu brut prevăzut de Legea nr. 318/2021, dacă contractul de activitate sportivă a fost suspendat din iniţiativa structurii sportive. Suplimentar, structura sportivă şi persoanele prevăzute la art. 67^1 alin. (1) lit. a) - c) din Legea nr. 69/2000, cu modificările şi completările ulterioare, au posibilitatea de a negocia şi stabili de comun acord plata de alte indemnizaţii compensatorii acordate de structura sportivă care să compenseze diminuarea contraprestaţiei financiare.

(3) Persoanele prevăzute la alin. (1) şi (2) care nu se află în situaţiile prevăzute de alineatele menţionate beneficiază de indemnizaţia prevăzută la art. 3 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 132/2020, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 282/2020, cu modificările ulterioare.
(art. 6 din O.U.G. nr. 2/2022, în aplicarea art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 20 ianuarie 2022)

NOTĂ UltraTech: *Modelele cererii şi declaraţiei pe propria răspundere prevăzute la art. 9 alin. (2) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 2/2022 privind stabilirea unor măsuri de protecţie socială a angajaţilor şi a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităţilor economice, determinate de situaţia epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2 au fost reglementate prin Ordinul M.M.S.S. nr. 131/2022, în aplicarea art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003. (Conform Ordinului M.M.S.S. nr. 131/2022, în vigoare de la 9 februarie 2022)*

NOTĂ UltraTech: *Stabilirea unor măsuri de protecţie socială a salariaţilor în contextul conflictului armat din Ucraina, precum şi ca urmare a sancţiunilor internaţionale aplicate Federaţiei Ruse şi Belarusului a fost reglementată prin O.U.G. nr. 36/2022, în aplicarea art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003. (Conform O.U.G. nr. 36/2022, în vigoare de la 7 aprilie 2022)*

NOTĂ UltraTech: *Se admite recursul în interesul legii şi, în consecinţă, se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, raportat la Decizia Curţii Constituţionale nr. 405 din 15 iunie 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 517 din 8 iulie 2016, în cazul salariatului cu privire la care angajatorul a emis, în temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, decizie de suspendare a contractului individual de muncă, urmare a efectelor Deciziei Curţii Constituţionale nr. 279 din 23 aprilie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015, în situaţia în care raportul juridic guvernat de dispoziţiile legii constatate ca fiind neconstituţionale nu a fost definitiv consolidat, în patrimoniul salariatului ia naştere un drept de creanţă constând într-o despăgubire echivalentă cu remuneraţia cuvenită, pe toată durata suspendării, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale. (Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 15/2022, în vigoare de la 3 noiembrie 2022)*

NOTĂ UltraTech: *Se admite sesizarea şi, în consecinţă, se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 513 alin. (1) lit. l) din Codul administrativ, în contextul abrogării prevederilor art. 86 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, acordarea drepturilor salariale aferente perioadei de suspendare se realizează în condiţiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii, în raport cu prevederile art. 367 din Codul administrativ. (Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 35/2023, în vigoare de la 30 iunie 2023)*

Art. 53. - (1) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).
[- Act satelit -] art. 2 alin. (1) - (8) din O.U.G. nr. 28/2009 - prv. reglementarea unor masuri de protectie sociala

Art. 2. - (1) În anul 2009, pe perioada suspendării contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului, în cazul întreruperii temporare a activităţii potrivit art. 52 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii ale căror contracte sunt astfel suspendate şi care beneficiază de indemnizaţia de minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, prevăzută la art. 53 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, cu modificările şi

completările ulterioare, precum şi angajatorii, pentru salariaţii respectivi, sunt scutiţi de plata contribuţiilor de asigurări sociale datorate potrivit legii, dar nu pentru mai mult de 90 de zile.
(2) Indemnizaţiile de care beneficiază salariaţii, de minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, plătite din fondul de salarii, pe durata întreruperii temporare a activităţii angajatorului, prevăzută la art. 53 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, cu modificările şi completările ulterioare, nu sunt incluse în veniturile salariale şi nu sunt impozabile, pentru o perioadă de cel mult 90 de zile în anul 2009, în înţelesul impozitului pe venit prevăzut de Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare.
(3) Perioada prevăzută la alin. (1), pentru care salariaţii ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate şi angajatorii acestor salariaţi sunt scutiţi de plata contribuţiilor de asigurări sociale datorate potrivit legii, constituie stagiu de cotizare fără plata contribuţiei.
(4) Măsurile prevăzute la alin. (1)-(3) se aplică în cazul în care contractul individual de muncă se suspendă în situaţiile de întrerupere temporară, totală sau parţială, inclusiv de reducere temporară, a activităţii angajatorului, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.
(5) Măsurile prevăzute la alin. (1) - (3) nu se aplică pe perioada din anul 2009 anterioară datei intrării în vigoare a prezentei ordonanţe de urgenţă.
(6) Prin sintagma contribuţii de asigurări sociale se înţelege contribuţia de asigurări sociale, contribuţia de asigurări pentru şomaj, contribuţia de asigurări pentru accidente de muncă şi boli profesionale, contribuţia la fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale, contribuţia pentru asigurări sociale de sănătate, inclusiv contribuţia pentru concedii şi indemnizaţii de asigurări sociale de sănătate, datorate, potrivit prevederilor legale, atât de salariaţii care beneficiază de indemnizaţia de minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, prevăzută la art. 53 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, cu modificările şi completările ulterioare, cât şi de angajatorii acestora, pentru respectivii salariaţi.
(7) Pentru stabilirea şi calculul indemnizaţiei de şomaj prevăzute de Legea nr. 76/2002, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi pentru stabilirea şi calculul drepturilor prevăzute de Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările şi completările ulterioare, se utilizează salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1). În situaţia în care stagiul de cotizare realizat potrivit alin. (3) este corespunzător unei fracţiuni de lună, se utilizează salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracţiunii de lună.
(8) Prin derogare de la dispoziţiile art. 34 alin. (11) lit. a) şi ale art. 35 alin. (1) din Legea nr. 76/2002, cu modificările şi completările ulterioare, perioada prevăzută la alin. (3), în care salariaţii realizează stagiu de cotizare fără plata contribuţiei, se ia în calcul la stabilirea perioadei de 24 de luni premergătoare datei înregistrării cererii pentru acordarea indemnizaţiei de şomaj, prevăzută la art. 34 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 76/2002, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi la realizarea stagiului minim de cotizare în sistemul asigurărilor pentru şomaj.
(art. 2 din O.U.G. nr. 28/2009, în aplicarea art. 53 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 18 mai 2011 - satelit publicat anterior republicării oficiale)

(2) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

Art. 53[1]. - (1) În cazul suspendării temporare a activităţii şi/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgenţă potrivit art. 93 alin. (1) din Constituţia României, republicată, salariaţii afectaţi de activitatea redusă sau întreruptă, care au contractul individual de muncă suspendat, beneficiază de o indemnizaţie plătită din bugetul asigurărilor pentru şomaj, în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 75% din câştigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menţinerii stării de asediu sau stării de urgenţă, după caz.
(2) În situaţia în care bugetul angajatorului destinat plăţii cheltuielilor de personal permite, indemnizaţia

prevăzută la alin. (1) poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferenţa de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu prevederile art. 53 alin. (1).
(3) Indemnizaţia prevăzută la alin. (1) este supusă impozitării şi plăţii contribuţiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare.
(4) În cazul indemnizaţiei prevăzute la alin. (1), calculul, reţinerea şi plata impozitului pe venit, a contribuţiei de asigurări sociale de stat şi a contribuţiei de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizaţiile încasate din bugetul asigurărilor pentru şomaj.
(5) Pentru calculul impozitului pe venit prevăzut la alin. (4) se aplică prevederile art. 78 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare. Declararea impozitului pe venit, a contribuţiei de asigurări sociale de stat şi a contribuţiei de asigurări sociale de sănătate se realizează de angajator prin depunerea declaraţiei prevăzute la art. 147 alin. (1) din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare.
(6) Termenul de plată şi declarare a obligaţiilor fiscale prevăzute conform alin. (4) este data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de şomaj.
(7) Pentru indemnizaţia prevăzută la alin. (1) nu se datorează contribuţie asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220^5 din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare.
(8) În situaţia în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă, din care cel puţin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de asediu sau stării de urgenţă, acesta nu beneficiază de indemnizaţia prevăzută la alin. (1).
(9) În situaţia în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă şi toate sunt suspendate ca urmare a instituirii stării de asediu sau stării de urgenţă, acesta beneficiază de indemnizaţia prevăzută la alin. (1) aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.
(10) Perioada prevăzută la alin. (1), pentru care salariaţii ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate şi angajatorii acestor salariaţi nu datorează contribuţia asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220^5 din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare, constituie stagiu de cotizare fără plata contribuţiei în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările şi completările ulterioare. Pentru stabilirea şi calculul indemnizaţiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările şi completările ulterioare, se utilizează salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1).
(11) În situaţia în care stagiul de cotizare realizat potrivit alin. (10) este corespunzător unei fracţiuni de lună, se utilizează salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracţiunii de lună.
(12) În vederea acordării sumelor necesare plăţii indemnizaţiei prevăzute la alin. (1), angajatorii depun, prin poşta electronică, la agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, precum şi a municipiului Bucureşti, în raza cărora îşi au sediul social, o cerere semnată şi datată de reprezentantul legal, însoţită de o declaraţie pe propria răspundere şi de lista persoanelor care urmează să beneficieze de această indemnizaţie, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, conform modelului aprobat prin ordin al ministrului muncii şi protecţiei sociale.
(13) Angajatorii îşi asumă răspunderea pentru corectitudinea şi pentru veridicitatea datelor înscrise în documentele prevăzute la alin. (12).
(14) Plata indemnizaţiei se va face către conturile deschise de angajatori la băncile comerciale.
(15) Plata sumei prevăzute la alin. (1) se face în baza cererii semnate şi datate de reprezentantul legal, depusă prin poşta electronică la agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, precum şi a municipiului Bucureşti, în raza cărora îşi au sediul social.

(16) Documentele prevăzute la alin. (12) şi (15) se depun în luna curentă pentru plata indemnizaţiei din luna anterioară.
(17) Plata din bugetul asigurărilor pentru şomaj a indemnizaţiilor prevăzute la alin. (1) se face în cel mult 15 zile de la depunerea documentelor, iar plata indemnizaţiei se efectuează salariatului în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la primirea de către angajator a acestor sume.
(18) Angajatorii pot dispune gradual alte măsuri pentru reducerea activităţii sau întreruperea activităţii, după caz. În situaţia în care este adoptată de angajator măsura suspendării contractului individual de muncă, înlocuind, în tot sau în parte, măsura reducerii programului săptămânal de lucru de la 5 la 4 zile, dispusă în condiţiile art. 52 alin. (3), plata indemnizaţiei este acordată numai de la data suspendării contractului individual de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) sau f).
(19) Angajatorii nu pot desfiinţa locurile de muncă ocupate de persoanele ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) sau f), pe o perioadă cel puţin egală cu perioada suspendării pentru care au beneficiat, pentru aceşti salariaţi, de plata indemnizaţiilor prevăzute la alin. (1) din bugetul asigurărilor sociale pentru şomaj.

(articol introdus prin art. I pct. 2 din Legea nr. 298/2020, în vigoare de la 27 decembrie 2020)

NOTĂ UTG: *Prevederile art. 53[1] alin. (19) din prezenta lege se aplică numai în situaţia desfiinţării locurilor de muncă ocupate de persoane ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) după data intrării în vigoare a Legii nr. 298/2020. (Conform art. III din Legea nr. 298/2020, în vigoare de la 27 decembrie 2020)*

NOTĂ UltraTech: *Modelul cererii, al declaraţiei pe propria răspundere şi al listei persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizaţia prevăzută la art. 53[1] alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, reglementate la art. 53[1] alin. (12) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare au fost aprobate prin Ordinul M.M.P.S. nr. 214/2021, în aplicarea art. 52 alin. (1) lit. f) şi art. 53[1] din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 din Ordinul M.M.P.S. nr. 214/2021, în vigoare de la 6 aprilie 2021)*

Art. 54. - Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părţilor, 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 părţilor, la data convenită de acestea;
c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 18/2016, în vigoare de la 30 septembrie 2016, în interpretarea art. 55 lit. c) şi art. 77 din Codul muncii, decizia de concediere poate fi revocată până la data comunicării acesteia către salariat, actul de revocare fiind supus exigenţelor de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă (decizia de concediere).*

Art. 16. - În situaţia în care intervine încetarea contractului individual de muncă potrivit art. 55 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pe parcursul derulării Programului, sprijinul financiar lunar potrivit Programului nu se mai acordă. *(art. 16 din anexa la H.G. nr. 325/2019, în aplicarea art. 55 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 29 mai 2019)*

Art. I. - (1) Angajatorii care în perioada 1 ianuarie - 1 septembrie 2021 încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, persoane în vârstă de peste 50 de ani ale căror raporturi de muncă au încetat din motive neimputabile lor, în perioada stării de urgenţă sau de alertă, persoane cu vârsta cuprinsă între 16 şi 29 de ani înregistrate ca şomeri în evidenţa agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, precum şi cetăţeni români, încadraţi în aceleaşi categorii de vârstă, cărora în anul 2020 le-au încetat raporturile de muncă cu angajatorii străini de pe teritoriul altor state, din motive neimputabile lor, prin concediere, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, 50% din salariul angajatului, dar nu mai mult de 2.500 lei.
(2) Angajatorii au obligaţia menţinerii raporturilor de muncă pentru o perioadă de minimum 12 luni de la împlinirea termenului de 12 luni prevăzut la alin. (1).
[. . .]
(6) Angajatorii care încetează contractele individuale de muncă ale persoanelor prevăzute la alin. (1) anterior termenelor prevăzute la alin. (1) şi (2) sunt obligaţi să restituie în totalitate agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncă sumele încasate pentru fiecare persoană pentru care a încetat raportul de muncă anterior termenului menţionat, plus dobânda de referinţă a Băncii Naţionale a României în vigoare la data încetării contractelor individuale de muncă, dacă încetarea acestora a avut loc în temeiul art. 55 lit. b), art. 56 alin. (1) lit. d) şi e) şi art. 65 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.
[. . .]
(art. I alin. (1), alin. (2) şi alin. (6) din O.U.G. nr. 220/2020, în aplicarea art. 55 lit. b), art. 56 alin. (1) lit. d) şi lit. e) şi art. 65 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 31 decembrie 2020)

- SECŢIUNEA 1 Încetarea de drept a contractului individual de muncă
- SECŢIUNEA a 2 - a Concedierea
- SECŢIUNEA a 3 - a Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului
- SECŢIUNEA a 4 - a Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului
- SECŢIUNEA a 5 - a Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaţilor şi procedura concedierilor colective
- SECŢIUNEA a 6 - a Dreptul la preaviz
- SECŢIUNEA a 7 - a Controlul şi sancţionarea concedierilor nelegale
- SECŢIUNEA a 8 - a Demisia

SECŢIUNEA 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 şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii;
[{*}] **b)** la data rămânerii definitivă a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică; *(literă modificată prin art. 12 pct. 2 din Legea nr. 140/2022 - publicată la 20 mai 2022, în vigoare de la 18 august 2022)*
[{*}] **c)** la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepţional, pentru salariata care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II; *(literă modificată prin art. IV pct. 1 din O.U.G. nr. 96/2018,*

astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 93/2019, în vigoare de la 11 mai 2019)

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

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

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

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

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii, ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;

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

j) retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

(2) Pentru situaţiile 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, şi se comunică persoanelor aflate în situaţiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

(3) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condiţiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi. *(alineat introdus prin art. IV pct. 2 din O.U.G. nr. 96/2018, în vigoare de la 14 noiembrie 2018)*

(4) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare şi cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menţinut în aceeaşi funcţie maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă. *(alineat introdus prin art. IV pct. 2^1 din O.U.G. nr. 96/2018, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 93/2019, în vigoare de la 11 mai 2019)*

Art. II. - Instituţiile de credit care au încheiat contracte de muncă cu persoanele desemnate să exercite mandatul de director/membru al directoratului au la dispoziţie 6 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi pentru îndeplinirea formalităţilor necesare încetării acestor contracte. În caz contrar, prin derogare de la prevederile art. 56 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare, aceste contracte de muncă încetează de drept la încheierea termenului de 6 luni. *(art. II din Legea nr. 270/2009, în aplicarea art. 56 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 18 mai 2011 - satelit publicat anterior republicării oficiale)*

[{*}]

Art. 18. - (1) Angajatorii care beneficiază de prevederile art. 16 alin. (1) lit. c) şi d) sunt obligaţi să menţină raporturile de muncă ale ucenicilor pe toată perioada contractului de ucenicie încheiat în condiţiile prezentei legi.

(2) În situaţia în care contractul de ucenicie încetează anterior datei prevăzute în contract, angajatorul este obligat să restituie agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru şomaj pentru respectivul ucenic, plus dobânda de referinţă a Băncii Naţionale a României, în vigoare la data încetării contractului de ucenicie, dacă încetarea acestuia a avut loc din motivele prevăzute la art. 55 lit. b), art. 56 alin. (1) lit. d) şi art. 65 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

(art. 18 din Legea nr. 279/2005, în aplicarea art. 55 lit. b), art. 56 alin. (1) lit. d) şi art. 65 alin. (1) din

Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 7 august 2013)

Art. 22.
[. . .]
(5[1]) La cerere, asistenţii medicali generalişti, moaşele şi asistenţii medicali se pot pensiona, în condiţiile prevăzute de Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare.
(5[2]) Prin derogare de la dispoziţiile art. 56 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, contractul de muncă al asistenţilor medicali generalişti, moaşelor şi asistenţilor medicali încetează de drept la îndeplinirea cumulativă a condiţiilor privind împlinirea vârstei de 65 de ani şi a stagiului minim de cotizare realizat în sistemul public de pensii sau la data comunicării deciziei de pensie pentru limită de vârstă, a pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, în cazurile prevăzute la alin. (5[1]).
[. . .]
(art. 22 alin. (5[1]) şi (5[2]) din O.U.G. nr. 144/2008, în aplicarea art. 56 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003, introduse prin art. III pct. 2 din O.U.G. nr. 23/2014, în vigoare de la 15 mai 2014)

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 15/2017, în vigoare de la 22 iunie 2017, se admite sesizarea privind pronunţarea unei hotărâri prealabile şi, în consecinţă, se stabileşte că dispoziţiile art. 56 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 53/2003, se interpretează în sensul că sunt aplicabile numai în situaţia în care condamnatul execută efectiv pedeapsa în penitenciar, fiind în imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă.*

NOTĂ UTG: *Conform Deciziei C.C. nr. 387/2018, în vigoare de la 24 iulie 2018, se admite excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii şi constată că acestea sunt constituţionale în măsura în care sintagma "condiţii de vârstă standard" nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiţii identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani.*

NOTĂ UltraTech: *Se admite sesizarea şi se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 56 alin. (1) lit. c) şi art. 56 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, respingerea cererii de pensionare pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare în procedura revizuirii prevăzută la art. 107 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare, atrage aplicarea normelor de drept din Codul civil ce reglementează efectele nulităţii actului juridic, în privinţa deciziei de constatare a cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă emise de angajator în temeiul dispoziţiilor art. 56 alin. (2) coroborat cu art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. (Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 54/2022, în vigoare de la 31 octombrie 2022)*

Art. VII. - [. . .]
(2) Prin derogare de la prevederile art. 56 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, contractul individual de muncă al directorului general, încheiat pentru îndeplinirea acestei funcţii, înainte de intrarea în vigoare a prezentei ordonanţe de urgenţă, încetează de drept la 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanţe de urgenţă; directorul general al cărui contract individual de muncă încetează în condiţiile prezentului articol va continua să îşi desfăşoare activitatea în cadrul fondului.
(art. VII din O.U.G. nr. 174/2022, în aplicarea art. 56 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 14

decembrie 2022)

Art. II. - Prin derogare de la prevederile art. 56 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, contractul individual de muncă al directorului general al Fondului de garantare a asiguraţilor, încheiat pentru îndeplinirea acestei funcţii, înainte de intrarea în vigoare a prezentei legi, încetează de drept la 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi; directorul general al cărui contract individual de muncă încetează în condiţiile prezentului articol va continua să îşi desfăşoare activitatea în cadrul Fondului de garantare a asiguraţilor. *(art. II din Legea nr. 112/2023, în aplicarea art. 56 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 12 mai 2023)*

[- Act satelit -] art. 229 alin. (1) - alin. (14) din Legea nr. 198/2023 - invatamantului preuniversitar

Art. 229. - (1) Personalul din învăţământul preuniversitar beneficiază de pensie în condiţiile prevăzute de legislaţia de asigurări sociale şi pensii, aplicabilă sistemului public de pensii şi de prezenta lege.
(2) Cu cel puţin 30 de zile calendaristice, anterior împlinirii condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, personalul din învăţământul preuniversitar poate opta pentru continuarea executării contractului individual de muncă până la împlinirea vârstei standard de pensionare prevăzută de lege pentru bărbaţi, respectiv vârsta de 65 de ani. Angajatorul nu poate îngrădi sau limita acest drept.
(3) Exercitarea dreptului prevăzut la alin. (2) se face în scris, prin cerere adresată consiliului de administraţie al unităţii de învăţământ şi depusă la secretariatul acesteia. Consiliul de administraţie al unităţii de învăţământ constată exercitarea dreptului prevăzut la alin. (2) în termen de 15 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii, prin decizie care se comunică cadrului didactic în termen de 5 zile lucrătoare de la data emiterii deciziei.
(4) Personalul didactic care a optat pentru continuarea executării contractului individual de muncă până la împlinirea vârstei de 65 de ani, în condiţiile alin. (2), beneficiază de toate drepturile personalului didactic.
(5) Personalului didactic titular care a optat pentru executarea contractului individual de muncă până la împlinirea vârstei de 65 de ani, în condiţiile alin. (2), i se aplică, în mod corespunzător, prevederile alin. (11) - (13).
(6) Personalul didactic de predare, de conducere, de îndrumare şi control se pensionează pentru limită de vârstă, anticipat şi anticipat parţial, la data încheierii anului şcolar în care împlineşte vârsta standard de pensionare sau, după caz, în situaţia pensiei anticipate şi anticipate parţial, vârsta standard redusă cu cel mult 5 ani.
(7) Prin derogare de la art. 56 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, în cazul personalului didactic care se pensionează în condiţiile alin. (6), contractul individual de muncă încetează de drept la data încheierii anului şcolar în care solicită pensionarea.
(8) Pentru motive temeinice, pensionarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare şi control se poate face, la cerere, şi în timpul anului şcolar, cu aprobarea consiliului de administraţie al unităţii de învăţământ, respectiv al DJIP/DMBIP. Cererea se soluţionează în termen de 30 zile de la data înregistrării acesteia la secretariatul unităţii de învăţământ, respectiv al DJIP/DMBIP, prin decizie, care se comunică în termen de 5 zile lucrătoare de la data emiterii. Decizia poate fi contestată, în condiţiile legii.
(9) Cadrele didactice pensionate pot desfăşura activităţi didactice, salarizate prin plata cu ora, după împlinirea vârstei standard de pensionare.
(10) Personalul didactic pensionat din învăţământ beneficiază de asistenţă medicală şi de acces la casele de odihnă şi la bazele de tratament ale cadrelor didactice.
(11) Personalul didactic de predare titular din învăţământul preuniversitar căruia nu i s-a emis decizia de pensionare poate fi menţinut, la cerere, anual, ca titular în funcţia didactică, şi peste vârsta standard de pensionare, până la vârsta de 70 de ani. Cererea se soluţionează în termen de 30 zile de la data înregistrării la secretariatul unităţii de învăţământ, prin decizie motivată care se comunică în termen de 5 zile lucrătoare de la data emiterii. Decizia poate fi contestată, în condiţiile legii.

(12) Reîncadrarea în funcţia de personal didactic a personalului didactic pensionat care nu a depăşit cu 5 ani vârsta standard de pensionare se poate face la cerere, anual, cu menţinerea drepturilor şi obligaţiilor care decurg din desfăşurarea activităţii didactice avute anterior pensionării, cu acordul consiliului de administraţie şi potrivit metodologiei - cadru aprobate prin ordin al ministrului educaţiei, sub condiţia suspendării pensiei pe durata reîncadrării.
(13) Personalul didactic de predare titular din învăţământul preuniversitar, menţinut ca titular în funcţia didactică până la 5 ani peste vârsta standard de pensionare, prevăzută de legislaţia privind sistemul public de pensii, în condiţiile alin. (11) sau reîncadrat în funcţia de personal didactic, în condiţiile alin. (12), poate fi numit, prin detaşare în interesul învăţământului, în funcţii vacante de conducere sau de îndrumare şi control, neocupate prin concurs, în condiţiile legii.
(14) Personalul din învăţământul preuniversitar care se pensionează la împlinirea vârstei standard beneficiază de o primă în cuantum de două salarii de bază ale persoanei, care se acordă la data încetării de drept a contractului individual de muncă.
(art. 229 din Legea nr. 198/2023 - publicată la 5 iulie 2023, în aplicarea art. 56 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 3 septembrie 2023)

Art. 57. - (1) Nerespectarea oricăreia dintre condiţiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
(2) Constatarea nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege.
(4) În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuţiilor de serviciu.
(6) Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părţilor.
(7) Dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 37/2016, în vigoare de la 10 februarie 2017, se admite sesizarea privind pronunţarea unei hotărâri prealabile şi, în consecinţă, se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 16 alin. (1) şi art. 57 alin. (5) şi (6) din Codul muncii, combinat cu art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 din Codul de procedură civilă şi art. 6 din Convenţia europeană pentru apărarea drepturilor omului, în ipoteza neîndeplinirii de către părţi a obligaţiei de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, persoana fizică care a prestat muncă pentru şi sub autoritatea celeilalte părţi are deschisă calea acţiunii în constatarea raportului de muncă şi a efectelor acestuia şi în situaţia în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanţei.*

SECŢIUNEA a 2 - a
Concedierea

Art. 58. - (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului.
(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care ţin de persoana salariatului sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Art. 59. - Este interzisă concedierea salariaţilor:

[{*}] **a)** pe criterii de rasă, cetăţenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opţiune politică, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, apartenenţă la o categorie defavorizată; *(literă modificată prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 151/2020, în vigoare de la 27 iulie 2020)*
b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.
c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 şi art. 194 alin. (2). *(literă introdusă prin art. I pct. 17 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*

Art. 60. - (1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
b) pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;
c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d) pe durata concediului de maternitate;
e) pe durata concediului pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
[{*}] *g) pe durata exercitării unei . . . text abrogat - [{*}] . . . (literă declarată neconstituţională de la 5 februarie 2016 ca urmare a admiterii excepţiei de neconstituţionalitate prin Decizia C.C. nr. 814/2015, publicată la 22 decembrie 2015)*

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.
i) pe durata efectuării concediului paternal şi a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condiţiile reglementate la art. 152^2. *(literă introdusă prin art. I pct. 18 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*

(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 condiţiile legii.

SECŢIUNEA a 3 - a
Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului

Art. 61. - Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului în următoarele situaţii:

a) în cazul în care salariatul a săvârşit 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 sancţiune disciplinară;
[{*}] **b)** în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală; *(literă modificată prin art. 61 pct. 2 din Legea nr. 255/2013 - publicată la 14 august 2013, în vigoare de la 1 februarie 2014)*
c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 7/2016, în vigoare de la 26 mai 2016, se admite*

*sesizarea şi se stabileşte că în interpretarea dispoziţiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, prin **decizie a organelor de expertiză medicală** (prin care se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului) se înţelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, constând în fişa de aptitudine, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuţii legale în acest sens.*

Art. 62. - (1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b) - d), angajatorul are obligaţia 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 dispoziţiilor art. 247 - 252.
(3) Decizia se emite în scris şi, sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă.
(4) Salariaţii care consideră că au fost concediaţi pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, 152^1, 152^2, 153^2 şi art. 194 alin. (2) pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar faţă de prevederile alin. (3), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea. *(alineat introdus prin art. I pct. 19 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
(5) Prevederile alin. (4) nu sunt aplicabile situaţiilor în care prin legi speciale se instituie proceduri prealabile prin care investigarea faptelor revine unei autorităţi sau unui organism competent. *(alineat introdus prin art. I pct. 19 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*

Art. 63. - (1) Concedierea pentru săvârşirea 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 şi 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) şi d), precum şi în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 alin. (1) lit. e), angajatorul are obligaţia 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 situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale şi/sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.
(3) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către agenţia teritorială de ocupare a forţei 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 compensaţie, în condiţiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

SECŢIUNEA a 4 - a
Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului

Art. 65. - (1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.
(2) Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă.

NOTĂ UltraTech: *Prin Decizia Î.C.C.J. nr. 6/2011, se stabileşte că dispoziţiile art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii nu se aplică în situaţia în care concedierea s-a dispus pentru motive ce nu ţin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Codul muncii, în vigoare de la 24 iunie 2011.*

NOTĂ UltraTech: *Procedura de acordare a sumelor prevăzute de art. III alin. (1) şi (2) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 92/2020 a fost aprobată prin Ordinul A.N.O.F.M. nr. 456/2020, în aplicarea art. 55 lit. b), art. 56 alin. (1) lit. d) şi lit. e) şi art. 65 din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 din Ordinul A.N.O.F.M. nr. 456/2020, în vigoare de la 9 iunie 2020)*

Art. 66. - Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 67. - Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.

NOTĂ UltraTech: *Acordarea unei măsuri de protecţie socială persoanelor concediate din cadrul societăţilor din sectorul crescătorilor de suine a căror activitate a fost afectată de virusul pestei porcine africane a fost reglementată prin O.U.G. nr. 83/2018, în aplicarea art. 67 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 17 septembrie 2018.*

NOTĂ UltraTech: *Procedura privind confirmarea existenţei situaţiei de boală la societăţile din sectorul crescătorilor de suine a căror activitate a fost afectată de virusul pestei porcine africane, în vederea acordării compensaţiei prevăzute la art. 2 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 83/2018 privind acordarea unei măsuri de protecţie socială persoanelor concediate din cadrul societăţilor din sectorul crescătorilor de suine a căror activitate a fost afectată de virusul pestei porcine africane a fost aprobată prin art. 1 din Ordinul A.N.O.F.M. nr. 341/2019, în aplicarea art. 67 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 21 martie 2019.*

SECŢIUNEA a 5 - a
Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaţilor şi procedura concedierilor colective

Art. 68. - (1) Prin **concediere colectivă** se înţelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu ţin de persoana salariatului, a unui număr de:

a) cel puţin 10 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi;
b) cel puţin 10% din salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;
c) cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariaţi concediaţi colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul şi acei salariaţi cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din iniţiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiţia existenţei a cel puţin 5 concedieri.

Art. 69. - (1) În cazul în care angajatorul intenţionează să efectueze concedieri colective, acesta are obligaţia de a iniţia, în timp util şi în scopul ajungerii la o înţelegere, în condiţiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, cu privire cel puţin la:

a) metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi care vor fi concediaţi;
b) atenuarea consecinţelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaţilor concediaţi.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligaţia să le furnizeze toate informaţiile relevante şi să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total şi categoriile de salariaţi;
b) motivele care determină concedierea preconizată;
c) numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;
d) criteriile avute în vedere, potrivit legii şi/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 consecinţelor concedierii şi compensaţiile ce urmează să fie acordate salariaţilor concediaţi, conform dispoziţiilor legale şi/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, reprezentanţii salariaţilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaţilor concediaţi.

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaţilor după evaluarea realizării obiectivelor de performanţă.
(4) Obligaţiile prevăzute la alin. (1) şi (2) se menţin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deţine controlul asupra angajatorului.
(5) În situaţia în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deţine controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligaţiilor prevăzute la alin. (1) şi (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informaţiile necesare.

Art. 70. - Angajatorul are obligaţia să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă la aceeaşi dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor.

Art. 71. - (1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaţilor concediaţi, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.
(2) Angajatorul are obligaţia de a răspunde în scris şi motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

Art. 72. - (1) În situaţia în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, potrivit prevederilor art. 69 şi 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligaţia de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă şi agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă, cu cel puţin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informaţiile relevante cu privire la intenţia de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2), precum şi rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, prevăzute la art. 69 alin. (1) şi art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaţilor, numărul salariaţilor afectaţi de concediere şi data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.
(3) Angajatorul are obligaţia să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor, la aceeaşi dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă.
(4) Sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.
(5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părţi, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei 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 obligaţia de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul şi sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum şi cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.
(7) În cazul în care concedierea colectivă preconizată vizează membri ai echipajului unei nave maritime, notificarea prevăzută la alin. (1) se comunică şi autorităţii competente a statului sub al cărui pavilion navighează nava, cu respectarea prevederilor alin. (2) şi în termenul prevăzut la alin. (1). *(alineat introdus prin art. IV pct. 1 din Legea nr. 127/2018, în vigoare de la 17 iunie 2018)*

Art. 73. - (1) În perioada prevăzută la art. 72 alin. (1), agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă trebuie să caute soluţii la problemele ridicate de concedierile colective preconizate şi să le comunice în timp util angajatorului şi sindicatului ori, după caz, reprezentanţilor salariaţilor.
(2) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părţi, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenţiei teritoriale de ocupare a forţei 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 soluţionate 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 obligaţia de a informa în scris angajatorul şi sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum şi despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei iniţiale 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 reînfiinţat în aceeaşi activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.
(2) În situaţia în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleaşi activităţi, angajatorul va transmite salariaţilor care au fost concediaţi de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleaşi condiţii de competenţă profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informaţi asupra reluării activităţii.
(3) Salariaţii au la dispoziţie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la locul de muncă oferit.
(4) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (2) nu îşi manifestă în scris consimţământul 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 salariaţilor din instituţiile publice şi autorităţile publice.
(6) Prevederile art. 68 - 73 nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepţia cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

SECŢIUNEA a 6 - a
Dreptul la preaviz

Art. 75. - (1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) şi d), al art. 65 şi 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.
(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d), care se află în perioada de probă.
(3) În situaţia în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepţia cazului prevăzut la art. 51 alin. (2).

NOTĂ UltraTech: *Se admite recursul în interesul legii şi, în consecinţă, stabileşte că în interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 75 alin. (1) şi art. 278 alin. (1) din Codul muncii, termenul de preaviz începe să curgă din ziua următoare comunicării notificării de preaviz şi se împlineşte în ultima zi a termenului, dispoziţiile art. 181 alin. (1) pct. 2 şi alin. (2) din Codul de procedură civilă, precum şi cele ale art. 2.553 alin. (1) din Codul civil nefiind aplicabile. (Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 8/2024, în vigoare de la 19 iunie 2024)*

Art. 76. - Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;
b) durata preavizului;
c) criteriile de stabilire a ordinii de priorităţi, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;
d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condiţiile art. 64.

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 8/2014, în vigoare de la 24 februarie 2015, se admite recursul în interesul legii şi se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 76 lit. b) din Codul muncii, raportat la dispoziţiile art. 78 din acelaşi cod, lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a menţiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancţionată cu nulitatea deciziei şi a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii sau cu durata prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului.*

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

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 34/2016, în vigoare de la 9 ianuarie 2017, se admite sesizarea privind pronunţarea unei hotărâri prealabile şi, în consecinţă, se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 77 din Codul muncii, cu referire la dispoziţiile art. 278 alin. (1) din Codul muncii şi la dispoziţiile art. 1.326 din Codul civil, decizia de concediere individuală emisă potrivit dispoziţiilor art. 76 din Codul muncii se poate comunica prin poşta electronică, aceasta reprezentând o modalitate de comunicare aptă din punct de vedere procesual să declanşeze curgerea termenului de contestare jurisdicţională a deciziei, potrivit dispoziţiilor art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011 raportat la dispoziţiile art. 216 din acelaşi act normativ, cu referire la dispoziţiile art. 184 alin. (1) din Codul de procedură civilă, în condiţiile în care salariatul a comunicat angajatorului aceste date de contact şi există o uzanţă a acestei forme de comunicare între părţi.*

SECŢIUNEA a 7 - a
Controlul şi sancţionarea concedierilor nelegale

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

NOTĂ UltraTech: Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 8/2014, în vigoare de la 24 februarie 2015, se adminte recursul în interesul legii şi se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 78 din Codul muncii cu referire la art. 75 alin. (1) din acelaşi cod, neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, respectiv cu durata cuprinsă în contractele colective sau individuale de muncă, dacă aceasta este mai favorabilă angajatului, atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere şi a deciziei de concediere.

Art. 79. - În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei 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, instanţa va dispune anularea ei şi va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.
(2) La solicitarea salariatului instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.
(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situaţia anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive şi irevocabile a hotărârii judecătoreşti.

SECŢIUNEA a 8 - a
Demisia

Art. 81. - (1) Prin **demisie** se înţelege actul unilateral de voinţă 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 părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.
(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să îşi producă toate efectele.
(6) În situaţia 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 renunţării totale ori parţiale de către angajator la termenul respectiv.
(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.
[{*}]

Art. 56. - Termenele de preaviz . . . text abrogat - [{}] . . . (art. 56 din anexa nr. 1 la Decretul P.R. nr. 240/2020, în aplicarea art. 81 alin. (4) şi alin. (8) din Legea nr. 53/2003, scos din evidenţă de la 15 mai 2020 prin Decretul nr. 240/2020)*

[{*}]

Art. 30. - Prin derogare de . . . text abrogat - [{}] . . . (art. 30 din Legea nr. 55/2020, în aplicarea art. 81 alin. (4) din Legea nr. 53/2003, eliminat de la 9 mai 2022, prin declararea neconstituţională a modificărilor aduse de O.U.G. nr. 192/2020, prin Decizia C.C. nr. 50/2022 - publicată la 25 martie 2022)*

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 şi în condiţiile 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 condiţiile prevăzute la art. 83, şi după expirarea termenului iniţial, cu acordul scris al părţilor, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.
(4) Între aceleaşi părţi se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.
(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive şi 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 excepţia situaţiei în care acel salariat participă la grevă;
b) creşterea şi/sau modificarea temporară a structurii activităţii angajatorului;
c) desfăşurarea unor activităţi cu caracter sezonier;
d) în situaţia în care este încheiat în temeiul unor dispoziţii 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, îndeplineşte condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;
f) ocuparea unei funcţii eligibile în cadrul organizaţiilor sindicale, patronale sau al organizaţiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
g) angajarea pensionarilor care, în condiţiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfăşurarea 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 depăşi:

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 şi 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 salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art. 86. - (1) Angajatorii sunt obligaţi să informeze salariaţii angajaţi cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, şi să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiţii egale cu cele ale salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului.
(2) O copie a anunţului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor.

Art. 87. - (1) Referitor la condiţiile de angajare şi de muncă, salariaţii cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi trataţi mai puţin favorabil decât salariaţii permanenţi comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepţia 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 şi care desfăşoară aceeaşi activitate sau una similară, în aceeaşi 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 aceeaşi unitate, se au în vedere dispoziţiile 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 şi care este pus la dispoziţia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea şi 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 dispoziţia unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acestuia din urmă.
[{*}] (3) **Agentul de muncă temporară** este persoana juridică, autorizată de **Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale**, care încheie contracte de muncă temporară cu salariaţi temporari, pentru a-i pune la dispoziţia utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziţie sub supravegherea şi conducerea acestuia. Condiţiile de funcţionare a agentului de muncă temporară, precum şi procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului. *(sintagmă înlocuită prin art. 16 alin. (1) lit. g) din O.U.G. nr. 68/2019, în vigoare de la 6 noiembrie 2019)*
(4) **Utilizatorul** este persoana fizică sau juridică pentru care şi sub supravegherea şi conducerea căreia munceşte temporar un salariat temporar pus la dispoziţie de agentul de muncă temporară.
(5) **Misiunea de muncă temporară** înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziţia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise şi cu caracter temporar.

Art. 89. - Un utilizator poate apela la agenţi de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise şi cu caracter temporar, cu excepţia cazului prevăzut la art. 93.

Art. 90. - (1) Misiunea de muncă temporară se stabileşte 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 iniţială a misiunii, nu poate conduce la depăşirea unei perioade de 36 de luni.
(3) Condiţiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adiţional la acest contract.

Art. 91. - (1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziţia utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziţie încheiat în formă scrisă.
(2) Contractul de punere la dispoziţie trebuie să cuprindă:

a) durata misiunii;
b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii şi programul de lucru;
c) condiţiile concrete de muncă;
d) echipamentele individuale de protecţie şi de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
e) orice alte servicii şi facilităţi în favoarea salariatului temporar;
f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum şi remuneraţia la care are dreptul salariatul;

NOTĂ UltraTech: *Modelul Declaraţiei fiscale privind stabilirea comisionului datorat de angajatori potrivit art. 12 alin. (1) din Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecţie a persoanelor încadrate în muncă, cu modificările şi completările ulterioare, a fost aprobat prin art. 1 din Ordinul M.M.S.S.F. nr. 100/2006, în aplicarea art. 91 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 18 mai 2011 - satelit publicat anterior republicării oficiale.*

NOTĂ UltraTech: *Modelul Declaraţiei-inventar privind comisionul datorat, conform art. II alin. (2) din Legea nr. 403/2005 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecţie a persoanelor încadrate în muncă a fost aprobat prin art. 1 din Ordinul M.M.S.S.F. 99/2006, în aplicarea art. 91 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 18 mai 2011 - satelit publicat anterior republicării oficiale.*

g) condiţiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziţie 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. 11. - (1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziţia utilizatorului un salariat temporar, în baza unui contract de punere la dispoziţie încheiat în formă scrisă.
(2) Contractul de punere la dispoziţie trebuie să cuprindă elementele prevăzute la art. 91 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, republicată.
(3) Condiţiile de bază de muncă şi de angajare referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic şi săptămânal, munca de noapte, concediile şi sărbătorile legale şi salarizarea aplicabile salariaţilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară la un utilizator, cel puţin acelea care s-ar aplica salariaţilor în cazul în care aceştia ar fi fost recrutaţi direct de către utilizatorul respectiv pentru a ocupa acelaşi loc de muncă. Toate condiţiile de bază de muncă şi de angajare stabilite prin legislaţie, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi prin orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului sunt aplicabile în mod direct şi salariaţilor temporari pe durata misiunii de muncă temporară.
(4) În cazul în care misiunea de muncă temporară oferită de agentul de muncă temporară poate pune în pericol viaţa şi integritatea fizică şi/sau psihică a salariatului temporar, acesta este îndreptăţit să refuze

misiunea de muncă temporară.
(5) Refuzul salariatului se face în formă scrisă şi nu poate constitui motiv de sancţiune sau concediere.
(art. 11 din H.G. nr. 1256/2011 - publicată la 4 ianuarie 2012, în aplicarea art. 91 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 3 februarie 2012)

Art. 92. - (1) Salariaţii temporari au acces la toate serviciile şi facilităţile acordate de utilizator, în aceleaşi condiţii ca şi ceilalţi salariaţi ai acestuia.
(2) Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecţie şi de muncă, cu excepţia situaţiei în care prin contractul de punere la dispoziţie dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.
(3) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primeşte salariatul utilizatorului, care prestează aceeaşi muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar. *(alineat introdus prin art. I pct. 3 din Legea nr. 12/2015, în vigoare de la 25 ianuarie 2015)*
(4) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă şi care prestează aceeaşi muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului. *(alineat introdus prin art. I pct. 3 din Legea nr. 12/2015, în vigoare de la 25 ianuarie 2015)*

Art. 93. - Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmăreşte 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 şi salariatul temporar, pe durata unei misiuni.
(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 şi art. 18 alin. (1), condiţiile în care urmează să se desfăşoare misiunea, durata misiunii, identitatea şi sediul utilizatorului, precum şi cuantumul şi modalităţile remuneraţiei salariatului temporar.

Art. 10. - (1) Agentul de muncă temporară încheie cu salariatul temporar un contract de muncă temporară, în scris, în limba română, care trebuie să cuprindă elementele prevăzute la art. 94 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, republicată.
(2) Pentru fiecare nouă misiune de muncă temporară, între părţi se încheie un nou contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la alin. (1) care sunt modificate.
(3) Contractul de muncă temporară încheiat pentru mai multe misiuni de muncă temporară încetează la terminarea ultimei misiuni de muncă temporară pentru care a fost încheiat.
(art. 10 din H.G. nr. 1256/2011 - publicată la 4 ianuarie 2012, în aplicarea art. 94 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 3 februarie 2012)

Art. 4. - [. . .]
(4) Prin derogare de la prevederile art. 94 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, contractul de muncă temporară pe care îl încheie agenţia privată de angajare cu pescarul va conţine şi prevederile din contractul individual de muncă, al cărui model este prevăzut în anexa nr. 1.
(art. 4 alin. (4) din Legea nr. 270/2020 - publicată la 26 noiembrie 2020, în aplicarea art. 94 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 26 decembrie 2020)

Art. 95. - (1) Contractul de muncă temporară se poate încheia şi 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, situaţie în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziţia agentului de muncă temporară.
(3) Pentru fiecare nouă misiune între părţi 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 renunţă la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condiţiile contractului de punere la dispoziţie.

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 stabileşte prin negociere directă cu agentul de muncă temporară şi nu poate fi mai mic decât salariul de bază minim brut prevăzut la art. 160 alin. (3). *(alineat modificat prin art. I pct. 2 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)*
(3) Agentul de muncă temporară este cel care reţine şi virează toate contribuţiile şi impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului şi plăteşte pentru acesta toate contribuţiile datorate în condiţiile legii.
(4) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligaţiile privind plata salariului şi cele privind contribuţiile şi impozitele au devenit scadente şi 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. 18. - (1) Contractele de punere la dispoziţie şi contractele de muncă temporară, aflate în executare în momentul retragerii autorizaţiei de funcţionare, se derulează până la expirarea perioadei pentru care au fost încheiate, cu respectarea dispoziţiilor art. 96 din Legea nr. 53/2003, republicată, fără a prejudicia drepturile contractuale ale salariaţilor temporari sau ale utilizatorilor.
(2) În situaţia prevăzută la alin. (1), impozitul pe venit şi contribuţiile datorate de către salariatul temporar bugetului asigurărilor sociale de stat, bugetului asigurărilor pentru şomaj şi bugetului Fondului naţional unic de asigurări sociale de sănătate, după caz, urmează să fie plătite de către utilizator, care are dreptul la acţiune directă împotriva agentului de muncă temporară, în vederea recuperării prejudiciilor cauzate.
(art. 18 din H.G. nr. 1256/2011 - publicată la 4 ianuarie 2012, în aplicarea art. 94 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 3 februarie 2012)

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 şi 3 luni;
c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 şi 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 salariaţilor încadraţi în funcţii 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 condiţiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

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

Art. 19. - Utilizatorul salariaţilor temporari are următoarele obligaţii:

a) să informeze salariaţii temporari cu privire la toate locurile de muncă vacante existente, în vederea asigurării egalităţii de şanse cu ceilalţi angajaţi cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator, pentru obţinerea unui loc de muncă permanent, prin afişarea unui anunţ general într-un loc accesibil tuturor salariaţilor care îşi desfăşoară activitatea la utilizatorul respectiv;
b) să asigure salariatului temporar accesul la cursurile de pregătire profesională pe care le organizează pentru salariaţii săi;
c) să pună la dispoziţia reprezentanţilor salariaţilor informaţiile cu privire la utilizarea salariaţilor temporari, în cadrul informării generale privind ocuparea forţei de muncă;
d) să asigure salariaţilor temporari aceleaşi drepturi cu cele ale salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă la utilizator, conferite de lege, de regulamentul intern sau de contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului, precum şi de orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului;
e) să ofere şi să prezinte informaţii exacte şi reale privind utilizarea salariaţilor temporari atunci când sindicatele sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor, înfiinţaţi potrivit legii, solicită situaţia încadrării personalului propriu.

(art. 19 din H.G. nr. 1256/2011 - publicată la 4 ianuarie 2012, în aplicarea art. 98 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 3 februarie 2012)

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 şi a celorlalte drepturi prevăzute de legislaţia 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 obligaţia de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Art. 101. - Cu excepţia dispoziţiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispoziţiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum şi cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură şi salariaţilor temporari pe durata misiunii la acesta.

Art. 102. - Agenţii de muncă temporară nu percep nicio taxă salariaţilor 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 parţial

Art. 103. - **Salariatul cu fracţiune 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 salariaţi cu fracţiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite **contracte individuale de muncă cu timp parţial**.
(2) Contractul individual de muncă cu timp parţial se încheie numai în formă scrisă.
(3) **Salariatul comparabil** este salariatul cu normă întreagă din aceeaşi unitate, care are acelaşi tip de contract individual de muncă, prestează aceeaşi activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parţial, avându-se în vedere şi alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă şi calificarea/aptitudinile profesionale.
(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeaşi unitate, se au în vedere dispoziţiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

Art. 105. - (1) Contractul individual de muncă cu timp parţial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3), următoarele:

a) durata muncii şi repartizarea programului de lucru;
b) condiţiile în care se poate modifica programul de lucru;
c) interdicţia de a efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor acestora.

(2) În situaţia în care într-un contract individual de muncă cu timp parţial 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 parţial se bucură de drepturile salariaţilor cu normă întreagă, în condiţiile prevăzute de lege şi de contractele colective de muncă aplicabile.
(2) Drepturile salariale se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

NOTĂ UltraTech: *Se admite sesizarea în vederea pronunţării unei hotărâri prealabile şi, în consecinţă, se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 106 alin. (1), art. 144 şi art. 146 alin. (3) din Codul muncii, raportat la art. 5 alin. (1) din Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare şi control şi al personalului de cercetare din învăţământul de stat, aprobate prin Ordinul ministrului educaţiei nr. 4.050/2021, stabileşte că cadrele didactice în activitate care desfăşoară şi activitate în regim de plată cu ora prin cumul de contracte individuale de muncă la aceeaşi unitate de învăţământ preuniversitar nu beneficiază de concediu de odihnă plătit şi pentru timpul efectiv lucrat în regim de plată cu ora, respectiv de indemnizaţia aferentă zilelor de concediu de odihnă cuvenite şi neefectuate la încetarea contractului individual de muncă pe perioadă determinată. (Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 41/2024, în vigoare de la 21 octombrie 2024)*

Art. 107. - (1) Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaţilor de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracţiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracţiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-şi mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.
(2) Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariţia unor locuri de muncă cu fracţiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracţiune de normă şi invers. Această informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului.
(3) O copie a anunţului prevăzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanţilor

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

CAPITOLUL IX
Munca la domiciliu

Art. 108. - (1) Sunt consideraţi salariaţi cu munca la domiciliu acei salariaţi care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuţiile specifice funcţiei pe care o deţin.
(2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariaţii cu munca la domiciliu îşi stabilesc singuri programul de lucru.
(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condiţiile stabilite prin contractul individual de muncă.

Art. 109. - Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă şi conţine, 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 şi modalitatea concretă de realizare a controlului;
c) obligaţia angajatorului de a asigura transportul la şi de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime şi materialelor pe care le utilizează în activitate, precum şi al produselor finite pe care le realizează.

Art. 110. - (1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege şi prin contractele colective de muncă aplicabile salariaţilor al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.
(2) Prin contractele colective de muncă şi/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili şi alte condiţii specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislaţia în vigoare.
(3) Salariaţii cu munca la domiciliu au obligaţia de a respecta şi de a asigura confidenţialitatea informaţiilor şi documentelor utilizate în timpul muncii la domiciliu. *(alineat introdus prin art. I pct. 3 din O.U.G. nr. 36/2021, în vigoare de la 6 mai 2021)*

TITLUL III
Timpul de muncă şi timpul de odihnă

[{*}]

Art. 18. - Prin derogare de la prevederile cap. I şi ale cap. II din titlul III din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, programul specific de lucru se organizează ţinând cont de următoarele:

a) durata medie normală a timpului de muncă pentru salariaţii care desfăşoară activitate offshore este de 168 de ore/lună, calculată raportat la o perioadă de referinţă de 12 luni; orele lucrate de salariaţii care desfăşoară activitate offshore în afara timpului de muncă stabilit conform acestei litere, calculat la o perioadă de referinţă de 12 luni, vor fi considerate ore suplimentare şi vor fi compensate, în conformitate cu prevederile lit. b); durata maximă a timpului de muncă pentru salariaţii care desfăşoară activitate offshore nu poate depăşi media de 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare, calculate la o perioadă de referinţă de 12 luni;
b) orele de muncă suplimentară se compensează cu un spor de minimum 75% din salariul de bază orar pentru fiecare oră suplimentară prestată şi nerecuperată cu timp liber corespunzător în perioada de referinţă de 12 luni prevăzută la lit. a);
c) timpul de muncă în activităţile offshore este organizat prin intermediul alternanţei între:

(i) perioade de activitate continuă, pentru o durată normală a timpului de lucru ce nu poate depăşi 28 de zile calendaristice consecutive; şi
(ii) perioade de repaus care sunt acordate cumulat şi sunt astfel stabilite încât să asigure durata medie normală a timpului de muncă, astfel cum aceasta este prevăzută la lit. a);

d) timpul de lucru în activitatea offshore poate fi organizat în ture şi schimburi de tip continuu; timpul zilnic de lucru este de maximum 12 ore consecutive într-o perioadă de 24 de ore; între două perioade de lucru de 12 ore consecutive salariaţii au dreptul la o perioadă de repaus care nu poate fi mai mică de 12 ore consecutiv; prin excepţie, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi;
e) repausul săptămânal, precum şi compensarea muncii prestate în zilele de sărbătoare legală se acordă cumulat în alte zile lucrătoare, după perioada de activitate continuă ce nu poate depăşi 28 de zile calendaristice consecutive.

(art. 18 din Legea nr. 256/2018 - republicată, în aplicarea titlului III: cap. I şi cap. II din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 15 iulie 2022)

- CAPITOLUL I Timpul de muncă
- CAPITOLUL II Repausuri periodice
- CAPITOLUL III Concediile

CAPITOLUL I
Timpul de muncă

- SECŢIUNEA 1 Durata timpului de muncă
- SECŢIUNEA a 2 - a Munca suplimentară
- SECŢIUNEA a 3 - a Munca de noapte
- SECŢIUNEA a 4 - a Norma de muncă

SECŢIUNEA 1
Durata timpului de muncă

[{*}] **Art. 111.** - (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îşi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.
(2) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activităţii, care stabileşte orele şi zilele când începe şi când se încheie prestarea muncii.
(3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă şi repartizarea sa în funcţie de un anumit model stabilit de angajator.
(articol modificat prin art. I pct. 20 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)

Art. 112. - (1) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.
(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână.
[{*}]

NOTĂ UltraTech: *Modelul şi conţinutul formularului 112 "Declaraţie privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate", anexele nr. 1.1 "Anexa angajator" şi nr. 1.2 "Anexa asigurat" la acesta, precum şi Nomenclatoarele au fost aprobate prin Ordinul A.N.A.F. nr. 6330/2024, în aplicarea art. 52 alin. (1) lit. c) şi art. 112 alin. (1) şi alin. (2)*

din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 alin. (1) şi alin. (3) din Ordinul A.N.A.F. nr. 6330/2024 - publicat la 8 octombrie 2024, cu aplicare începând cu declararea veniturilor aferente lunii septembrie 2024)

[- Act satelit -] art. 1 alin. (1) - alin. (16) din O.U.G. nr. 132/2020 - pv. masuri de sprijin destinate salariat. si angajator. in contextul situat. epidemiologice determinate de raspandirea coronavirusului ...

Art. 1.

[{*}] (1) Prin derogare de la prevederile art. 112 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, în condiţiile legii, în cazul reducerii temporare a timpului de muncă, determinate de instituirea stării de urgenţă/alertă/asediu, în condiţiile legii, pe perioada stării de urgenţă/alertă/asediu, precum şi pe o perioadă de până la 3 luni de la data încetării ultimei perioade în care a fost instituită starea de urgenţă/alertă/asediu, angajatorii au posibilitatea reducerii timpului de muncă a salariaţilor cu cel mult 50% din durata zilnică, săptămânală sau lunară, prevăzută în contractul individual de muncă, cu informarea şi consultarea sindicatului, a reprezentanţilor salariaţilor sau a salariaţilor, după caz, anterior comunicării deciziei salariatului. *(alineat modificat prin art. I pct. 1 din Legea nr. 282/2020, în vigoare de la 12 decembrie 2020)*

[{*}] (2) Reducerea timpului de muncă în condiţiile prevăzute la alin. (1) se stabileşte prin decizia angajatorului, pentru o perioadă de cel puţin 5 zile lucrătoare, lunar, angajatorul având obligaţia de stabilire a programului de muncă pentru întreaga lună. Reducerea timpului de muncă se aplică şi în cazul programului de muncă în ture, precum şi în cazul programului de muncă inegal. *(alineat modificat prin art. I pct. 1 din Legea nr. 282/2020, în vigoare de la 12 decembrie 2020)*

[{*}] (3) Decizia angajatorului privind reducerea timpului de muncă, programul de lucru, modul de repartizare a acestuia pe zile şi drepturile salariale aferente se comunică salariatului cu cel puţin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii. *(alineat modificat prin art. I pct. 1 din Legea nr. 282/2020, în vigoare de la 12 decembrie 2020)*

[{*}] (4) Pe durata reducerii timpului de muncă în condiţiile prevăzute la alin. (1), salariaţii afectaţi de măsură beneficiază de o indemnizaţie de 75% din diferenţa dintre salariul de bază brut lunar prevăzut în contractul individual de muncă şi salariul de bază brut lunar aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă, în completarea drepturilor salariale cuvenite, calculate la timpul efectiv lucrat. *(alineat modificat prin art. I pct. 1 din Legea nr. 282/2020, în vigoare de la 12 decembrie 2020)*

[{*}] (5) Indemnizaţia prevăzută la alin. (4) este suportată de angajator, din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri şi cheltuieli al acestuia, şi se achită la data plăţii salariului aferent lunii respective, urmând a se deconta, în cel mult 5 zile de la emiterea deciziei prevăzute la art. 1^1 alin. (4), din bugetul asigurărilor pentru şomaj după îndeplinirea de către angajator a obligaţiilor declarative şi de plată aferente veniturilor din salarii şi asimilate salariilor din perioada pentru care se face solicitarea în conformitate cu prevederile Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare. Procedura de decontare a sumelor se stabileşte prin hotărâre a Guvernului. *(alineat modificat prin art. I pct. 1 din Legea nr. 282/2020, în vigoare de la 12 decembrie 2020)*

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

(7) Indemnizaţia prevăzută la alin. (4) reprezintă venit de natură salarială şi este supusă impozitării şi plăţii contribuţiilor sociale, în condiţiile legii. Pentru calculul impozitului pe venit se aplică regulile prevăzute la art. 78 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare.

(8) În situaţia în care, în cursul aceleiaşi luni, salariatul obţine atât venituri din salarii, cât şi indemnizaţia prevăzută la alin. (4), în vederea impozitării, acestea se cumulează, în vederea acordării deducerii personale. Impozitul lunar se determină potrivit prevederilor art. 78 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare.

[{*}] (9) Pe perioada de aplicabilitate a măsurii prevăzute la alin. (1) sunt interzise angajarea de personal pentru prestarea unor activităţi identice ori similare cu cele prestate de către salariaţii al căror timp de muncă a fost redus, precum şi subcontractarea de activităţi desfăşurate de salariaţii al căror timp de

muncă a fost redus. Interdicţia se raportează la nivel de filială, sucursală sau alte sedii secundare definite de Legea societăţilor nr. 31/1990, republicată, cu modificările şi completările ulterioare. *(alineat modificat prin art. I pct. 1 din Legea nr. 282/2020, în vigoare de la 12 decembrie 2020)*
(10) Pe perioada de aplicabilitate a măsurii prevăzute la alin. (1), salariatul beneficiază de toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă, proporţional cu timpul efectiv lucrat.
[{*}] (11) Angajatorul poate dispune măsura reducerii timpului de muncă în condiţiile prevăzute la alin. (1) şi (2), cu respectarea prevederilor art. 41 alin. (3) lit. f) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi poate solicita decontarea indemnizaţiei prevăzute la alin. (4) dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiţii: *(parte introductivă modificată prin art. I pct. 1 din Legea nr. 282/2020, în vigoare de la 12 decembrie 2020)*

a) măsura afectează cel puţin 10% din numărul de salariaţi ai unităţii;
b) reducerea activităţii este justificată de o diminuare a cifrei de afaceri din luna anterioară aplicării măsurii prevăzute la alin. (1) sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare acesteia cu cel puţin 10% faţă de luna similară din anul anterior. În cazul organizaţiilor neguvernamentale, precum şi al angajatorilor din categoria reglementată de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2008 privind desfăşurarea activităţilor economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale şi întreprinderile familiale, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 182/2016, diminuarea se raportează la veniturile realizate.

(12) Pe perioada aplicării măsurii prevăzute la alin. (1), salariaţii afectaţi de această măsură nu pot efectua muncă suplimentară la acelaşi angajator.
(13) Pe perioada aplicării măsurii prevăzute la alin. (1), salariaţilor afectaţi nu le poate fi redus programul de lucru în temeiul art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.
[{*}] (14) Prin excepţie de la prevederile alin. (10), în cazul angajatorilor care aplică măsura de la alin. (1), acordarea de bonusuri, la salariul de bază, pentru structura de management a angajatorului, se efectuează după finalizarea perioadei de aplicare a măsurii. *(alineat modificat prin art. I pct. 1 din Legea nr. 282/2020, în vigoare de la 12 decembrie 2020)*
(15) În lunile în care se aplică reducerea timpului de muncă, în condiţiile prevăzute la alin. (1), angajatorul nu poate iniţia concedieri colective.
(16) Prevederile alin. (1) - (15) se aplică şi în cazul ucenicilor, cu condiţia ca angajatorul să asigure ucenicului accesul la pregătire teoretică şi practică pentru dobândirea competenţelor prevăzute de standardul ocupaţional, respectiv de standardul de pregătire profesională, potrivit Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările ulterioare.
(art. 1 din O.U.G. nr. 132/2020, în aplicarea art. 52 alin. (3) şi art. 112 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 10 august 2020)

Art. 1[1]. - (1) În vederea decontării sumelor solicitate potrivit art. 1 alin. (11), angajatorul trebuie să depună o cerere însoţită de următoarele documente:

a) copie a deciziei privind reducerea timpului de muncă, semnată de angajat că a luat la cunoştinţă;
b) balanţa lunară de verificare, pentru perioada prevăzută la art. 1 alin. (11) lit. b);
c) un acord încheiat cu reprezentanţii sindicatului din cadrul unităţii sau, în cazul în care nu există un sindicat, cu reprezentanţii salariaţilor, referitor la procentul din numărul de salariaţi pentru care s-a dispus reducerea timpului de muncă;
d) lista persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizaţia prevăzută la art. 1 alin. (4);
e) copie a documentelor de plată a salariilor, cu evidenţierea plăţii indemnizaţiei.

(2) Cererea de decontare şi documentele prevăzute la alin. (1) se depun de către angajator, în format

electronic sau în format letric, până la data de 25 a fiecărei luni pentru plata indemnizaţiei din luna anterioară, la agenţia pentru ocuparea forţei de muncă judeţeană, precum şi a municipiului Bucureşti, în raza căreia îşi are sediul social.
(3) În situaţia în care cererea este depusă de către angajator la o dată ulterioară celei prevăzute la alin. (2), suma aferentă lunii pentru care se face solicitarea se decontează în luna următoare.
(4) Agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, precum şi a municipiului Bucureşti, în urma verificării documentelor depuse de către angajator, emit o decizie, în cel mult 5 zile de la depunerea corectă a documentelor, în care se precizează că sunt respectate de către angajator condiţiile prevăzute la art. 1 alin. (11).
(art. 1^1 din O.U.G. nr. 132/2020, în aplicarea art. 52 alin. (3) şi art. 112 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, introdus prin art. I pct. 2 din Legea nr. 282/2020, în vigoare de la 12 decembrie 2020)

Art. 3^1. - (1) Dispoziţiile art. 1 şi 3 se aplică şi după expirarea perioadei prevăzute la art. 1 alin. (1), începând cu data de 8 iunie 2022, dar nu mai târziu de 31 decembrie 2022.
(2) În situaţia în care pe perioada prevăzută la alin. (1) nu este îndeplinită condiţia prevăzută la art. 1 alin. (16) lit. b), angajatorul poate beneficia de măsura prevăzută la art. 1 alin. (1), dacă producţia realizată în luna pentru care solicită aplicarea măsurii s-a diminuat cu cel puţin 10%, faţă de aceeaşi lună a anului 2019 sau faţă de media lunară a producţiei realizate în anul 2019. În cazul unui angajator înfiinţat în perioada 1 ianuarie - 15 martie 2020 şi care are cel puţin un angajat, diminuarea producţiei se raportează la producţia realizată în luna anterioară aplicării măsurii prevăzute la art. 1.
(3) În situaţia prevăzută la alin. (2), din declaraţia pe propria răspundere prevăzută la art. 1^1 alin. (1) lit. b) trebuie să reiasă diminuarea producţiei cu cel puţin 10%, conform alin. (2).
(4) Pe durata prevăzută la alin. (1), dispoziţiile art. 1^1, 2, 7 şi 8 se aplică în mod corespunzător.
(art. 3^1 din O.U.G. nr. 132/2020, în aplicarea art. 52 alin. (3) şi art. 112 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, introdus prin art. I din O.U.G. nr. 73/2022, în vigoare de la 31 mai 2022)

Art. 17. - (1) Prin derogare de la prevederile art. 112 - 114 şi art. 134 - 138 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, prevederile referitoare la repausul zilnic, pauzele, repausul săptămânal şi timpul de muncă maxim săptămânal, durata muncii de noapte pentru pescari sunt reglementate de prezenta lege.
(2) Prin derogare de la prevederile art. 114 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, calculată pe o perioadă de referinţă de cel mult 12 luni.
(art. 17 din Legea nr. 270/2020 - publicată la 26 noiembrie 2020, în aplicarea art. 112 - art. 114 şi art. 134 - art. 138 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 26 decembrie 2020)

NOTĂ UltraTech: *Se admite sesizarea şi, în consecinţă, stabileşte că în interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 8 şi art. 10 alin. (3) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 90/2017 raportat la art. 13 alin. (5) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 103/2013 şi art. IV alin. (1) şi (6) din Legea nr. 79/2018 este permisă cumularea majorării de 75% din baza de calcul, acordată pentru activitatea desfăşurată de funcţionarii publici cu statut special din sistemul administraţiei penitenciare în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, cu drepturile aferente muncii suplimentare prestate de aceiaşi funcţionari peste programul normal de lucru, doar pentru orele efectiv lucrate ce depăşesc durata normală a timpului de lucru potrivit art. 112 din Codul muncii. (Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 65/2020, în vigoare de la 13 ianuarie 2021)*

NOTĂ UltraTech: *Modelul cererii, al declaraţiei pe propria răspundere şi al listei, prevăzute la art. 1^1 alin. (1) lit. b) şi d) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin*

destinate salariaţilor şi angajatorilor în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, precum şi pentru stimularea creşterii ocupării forţei de muncă, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 282/2020, cu modificările şi completările ulterioare au fost aprobate prin Ordinul M.M.P.S. nr. 596/2021, în aplicarea art. 52 alin. (3) şi art. 112 alin. (1) din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 din Ordinul M.M.P.S. nr. 596/2021 - publicat la 8 iulie 2021, în vigoare de la 11 iulie 2021)

NOTĂ UltraTech: *Modelul declaraţiei pe propria răspundere prevăzute la art. 3^1 alin. (3) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaţilor şi angajatorilor în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, precum şi pentru stimularea creşterii ocupării forţei de muncă, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 282/2020, cu modificările şi completările ulterioare, a fost aprobat prin Ordinul M.M.S.S. nr. 964/2022, în aplicarea art. 52 alin. (3) şi art. 112 alin. (1) din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 din Ordinul M.M.S.S. nr. 964/2022, în vigoare de la 20 iunie 2022)*

Art. 113. - (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.
(2) În funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 114. - (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.
(3) Pentru anumite activităţi sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referinţă mai mari de 4 luni, dar care să nu depăşească 6 luni.
(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecţia sănătăţii şi securităţii în muncă a salariaţilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referinţă stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referinţă care în niciun caz să nu depăşească 12 luni.
(5) La stabilirea perioadelor de referinţă prevăzute la alin. (2) - (4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual şi situaţiile 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. 18. - (1) Prin derogare de la prevederile art. 114 şi 135 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, timpul maxim de muncă este de 14 ore în orice perioadă de 24 de ore şi de 72 de ore în orice perioadă de 7 zile.
(2) Pescarul are dreptul la un repaus de cel puţin 10 ore în orice perioadă de 24 de ore şi de cel puţin 77 de ore în orice perioadă de 7 zile.
(3) Orele de repaus pot fi împărţite în cel mult două perioade, dintre care una având durata de cel puţin 6 ore, fără ca intervalul dintre două perioade consecutive de repaus să depăşească 14 ore.
(art. 18 din Legea nr. 270/2020 - publicată la 26 noiembrie 2020, în aplicarea art. 114 şi art. 135 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 26 decembrie 2020)

Art. 115. - (1) Pentru anumite sectoare de activitate, unităţi sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

NOTĂ UltraTech: *Categoriile de personal şi locurile de muncă pentru care durata zilnică a timpului de muncă este mai mică de 8 ore au fost aprobate prin art. 1 din Ordinul M.S.F. nr. 245/2003, în aplicarea art. 115 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 18 mai 2011 - satelit publicat anterior republicării oficiale.*

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

Art. 116. - (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum şi în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absenţa acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.
(2) Programul de lucru inegal poate funcţiona numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art. 117. - Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţă salariaţilor şi sunt afişate la sediul angajatorului.

Art. 118.
[{*}] (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toţi salariaţii, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp. *(alineat modificat prin art. I pct. 21 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.
(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărţită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.
(4) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor art. 112 şi 114.
(5) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării. *(alineat introdus prin art. I pct. 22 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
(6) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă iniţial la sfârşitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul iniţial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanţelor care au condus la stabilirea programului individualizat. *(alineat introdus prin art. I pct. 22 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
(7) Prin **mod de organizare flexibil a timpului de lucru** se înţelege posibilitatea salariaţilor de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanţă, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru. *(alineat introdus prin art. I pct. 22 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*

Art. 8.
[{*}] (1) Prin derogare de la prevederile art. 118 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, angajatorii din sistemul privat, autorităţile şi instituţiile publice centrale şi locale, indiferent de modul de finanţare şi subordonare, precum şi regiile autonome, societăţile naţionale, companiile naţionale şi societăţile la care capitalul social este deţinut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ - teritorială, cu un număr mai mare de 50 de salariaţi pot stabili programe individualizate de muncă, cu acordul salariatului, astfel încât între salariaţi să se asigure existenţa unui interval de o oră la începerea şi la terminarea programului de muncă, într-un interval de trei ore. *(alineat modificat prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 179/2020, în vigoare de la 22 august 2020)*
(2) Programul de muncă individualizat şi modul de repartizare a acestuia pe zile se stabilesc în actul adiţional la contractul individual de muncă sau în actul administrativ emis de conducătorul instituţiei sau

autorităţii publice, după caz.
(art. 8 din O.U.G. nr. 70/2020, în aplicarea art. 118 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 14 mai 2020)

[{*}]
Art. 21. - Pe durata stării . . . text abrogat - [{}] . . . (art. 21 din Legea nr. 55/2020, în aplicarea art. 118 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, eliminat de la 9 mai 2022, prin declararea neconstituţională a modificărilor aduse de O.U.G. nr. 192/2020, prin Decizia C.C. nr. 50/2022 - publicată la 25 martie 2022)*

Art. 118[1]. - (1) La cerere, salariaţii care au în întreţinere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condiţiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activităţii de telemuncă, cu modificările şi completările ulterioare, cu excepţia situaţiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfăşurarea activităţii în astfel de condiţii.
(2) În situaţia în care ambii părinţi sau reprezentaţi legali sunt salariaţi, cererea prevăzută la alin. (1) va fi însoţită de o declaraţie pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeaşi perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfăşurarea activităţii în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă. În cazul în care părintele sau reprezentantul legal se află în una dintre situaţiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocaţia pentru susţinerea familiei, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, declaraţia pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal nu este necesară.
(3) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 81/2018, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii care îşi desfăşoară activitatea în condiţiile prevăzute la alin. (1) au obligaţia să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuţiilor care le revin potrivit fişei postului.
(articol introdus prin art. unic din Legea nr. 241/2023, în vigoare de la 24 iulie 2023)

[{*}] **Art. 119.** - (1) Angajatorul are obligaţia de a ţine la locul de muncă definit potrivit art. 16[1] evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidenţierea orelor de începere şi de sfârşit ale programului de lucru, şi de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidenţă, ori de câte ori se solicită acest lucru.
[{*}] (2) Pentru salariaţii mobili şi salariaţii care desfăşoară muncă la domiciliu, angajatorul ţine evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condiţiile stabilite cu salariaţii prin acord scris, în funcţie de activitatea specifică desfăşurată de către aceştia. *(alineat revenit la forma iniţială ca urmare a respingerii O.U.G. nr. 37/2021 prin art. unic din Legea nr. 275/2022, în vigoare de la 6 octombrie 2022)*
NOTĂ UTG: *Se admite excepţia de neconstituţionalitate şi se constată că prevederile O.U.G. nr. 37/2021 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sunt neconstituţionale. (Conform Deciziei C.C. nr. 218/2024, în vigoare de la 5 iunie 2024)*
(articol modificat prin art. I pct. 4 din O.U.G. nr. 53/2017, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 88/2018, în vigoare de la 13 aprilie 2018)

SECŢIUNEA 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 excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

Art. 121. - (1) La solicitarea angajatorului salariaţii 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 excepţia cazului de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

Art. 122.
[{*}] (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. *(alineat modificat prin art. I pct. 3 din O.U.G. nr. 117/2021, în vigoare de la 5 octombrie 2021)*
(2) În aceste condiţii salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.
(3) În perioadele de reducere a activităţii angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

NOTĂ Ultratech: *Prin derogare de la prevederile art. 119 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare, de la data intrării în vigoare a prezentei legi până la data de 31 decembrie 2010, munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite acordate până la data de 31 decembrie 2010, pentru activitatea prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal în cursul anului 2009, şi până la data de 31 martie 2011, pentru activitatea suplimentară prestată în anul 2010 - conform art. 11 din Legea nr. 329/2009, în vigoare de la 18 mai 2011 - satelit publicat anterior republicării oficiale.*

Art. 3. - (1) Personalul M.A.I. care desfăşoară activităţi în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează beneficiază de o majorare de 75% din solda lunară/salariul de bază prevăzută/prevăzut de legislaţia în vigoare la data de 31 decembrie 2009, denumită în continuare **majorare**, dacă timpul astfel lucrat nu se poate compensa cu timp liber corespunzător, în condiţiile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 103/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 28/2014, cu modificările şi completările ulterioare.
(2) Compensarea cu timp liber corespunzător se efectuează prin acordarea aceluiaşi număr de ore libere cu numărul de ore lucrate, astfel:

a) în condiţiile art. 122 şi 137 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pentru activitatea desfăşurată în zilele de repaus săptămânal; sau
b) în condiţiile art. 142 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pentru activitatea desfăşurată în zilele de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

(3) Majorarea se stabileşte proporţional cu timpul efectiv lucrat în zilele respective, prin raportarea soldei lunare/salariului de bază prevăzute/prevăzut de legislaţia în vigoare la data de 31 decembrie 2009 la durata programului normal de lucru din luna în care s-au desfăşurat activităţile.
(4) Dacă activitatea desfăşurată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează nu a putut fi compensată cu timp liber corespunzător, în condiţiile alin. (2), majorarea se plăteşte prin adăugarea sumei rezultate potrivit alin. (3), după caz:

a) la drepturile salariale cuvenite în luna în care se efectuează plata, pentru activitatea care se desfăşoară în ture sau schimburi;
b) la drepturile salariale cuvenite în luna în care se efectuează plata şi la drepturile salariale corespunzătoare activităţii desfăşurate în zilele respective peste durata normală a timpului de muncă, indiferent de modul de organizare a programului de lucru.

(art. 3 din Ordinul M.A.I. nr. 101/2014, în aplicarea art. 122 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 1 iulie 2014)

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 condiţiile prevăzute la alin. (1), se stabileşte prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, şi 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.

SECŢIUNEA 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 puţin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporţie de cel puţin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăşi o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referinţă de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.
(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariaţii de noapte a căror activitate se desfăşoară în condiţii speciale sau deosebite de muncă nu va depăşi 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 şi numai în situaţia în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.
(5) În situaţia 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. 21. - (1) Prin derogare de la prevederile art. 125 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, munca prestată între orele 21,00 şi 6,00 este considerată muncă de noapte.
(2) Pentru munca de noapte pescarii beneficiază de un spor de 25% la salariul de bază corespunzător orelor lucrate în timpul nopţii.
(art. 21 din Legea nr. 270/2020 - publicată la 26 noiembrie 2020, în aplicarea art. 125 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 26 decembrie 2020)

Art. 126. - Salariaţii de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puţin 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 nopţii de 25% din salariul de bază, dacă timpul

astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Art. 127. - (1) Salariaţii care urmează să desfăşoare muncă de noapte în condiţiile art. 125 alin. (2) sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi, după aceea, periodic.
[{*}] (2) Condiţiile de efectuare a examenului medical şi periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al **ministrului muncii şi protecţiei sociale** şi al ministrului sănătăţii. *(sintagmă înlocuită prin art. 16 alin. (1) lit. g) din O.U.G. nr. 68/2019, în vigoare de la 6 noiembrie 2019)*
(3) Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.

Art. 128. - (1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.
[{*}] (2) Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează, precum şi persoana singură din familia monoparentală nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte. *(alineat modificat prin art. unic din Legea nr. 161/2024, în vigoare de la 3 iunie 2024)*

SECŢIUNEA a 4 - a
Norma de muncă

Art. 129. - Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operaţiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condiţiile unor procese tehnologice şi de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfăşurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Art. 130. - Norma de muncă se exprimă, în funcţie de caracteristicile procesului de producţie sau de alte activităţi ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producţie, norme de personal, sferă de atribuţii sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activităţi.

Art. 131. - Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariaţi.

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 reprezentanţilor salariaţilor.

CAPITOLUL II
Repausuri periodice

Art. 133. - **Perioada de repaus** reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

- SECŢIUNEA 1 Pauza de masă şi repausul zilnic
- SECŢIUNEA a 2 - a Repausul săptămânal
- SECŢIUNEA a 3 - a Sărbătorile legale

SECŢIUNEA 1
Pauza de masă şi repausul zilnic

Art. 134. - (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile 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 puţin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore şi jumătate.

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

Art. 135. - (1) Salariaţii au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
(2) Prin excepţie, 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 salariaţii se succed unul pe altul la acelaşi post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, şi care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activităţi 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.

SECŢIUNEA a 2 - a
Repausul săptămânal

Art. 137.
[{*}] (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica. *(alineat modificat prin art. unic din Legea nr. 97/2015, în vigoare de la 11 mai 2015)*
(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă şi duminică ar prejudicia interesul public sau desfăşurarea normală a activităţii, repausul săptămânal poate fi acordat şi în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.
(3) În situaţia prevăzută la alin. (2) salariaţii vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.
(4) În situaţii de excepţie zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăşi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă şi cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.
(5) Salariaţii al căror repaus săptămânal se acordă în condiţiile alin. (4) au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).

Art. 3. - (1) Personalul M.A.I. care desfăşoară activităţi în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează beneficiază de o majorare de 75% din solda lunară/salariul de bază prevăzută/prevăzut de legislaţia în vigoare la data de 31 decembrie 2009, denumită în continuare **majorare**, dacă timpul astfel lucrat nu se poate compensa cu timp liber corespunzător, în condiţiile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 103/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 28/2014, cu modificările şi completările ulterioare.
(2) Compensarea cu timp liber corespunzător se efectuează prin acordarea aceluiaşi număr de ore libere cu numărul de ore lucrate, astfel:

a) în condiţiile art. 122 şi 137 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pentru activitatea desfăşurată în zilele de repaus săptămânal; sau
b) în condiţiile art. 142 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pentru activitatea desfăşurată în zilele de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

(3) Majorarea se stabileşte proporţional cu timpul efectiv lucrat în zilele respective, prin raportarea soldei lunare/salariului de bază prevăzute/prevăzut de legislaţia în vigoare la data de 31 decembrie 2009 la durata programului normal de lucru din luna în care s-au desfăşurat activităţile.
(4) Dacă activitatea desfăşurată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează nu a putut fi compensată cu timp liber

corespunzător, în condiţiile alin. (2), majorarea se plăteşte prin adăugarea sumei rezultate potrivit alin. (3), după caz:

a) la drepturile salariale cuvenite în luna în care se efectuează plata, pentru activitatea care se desfăşoară în ture sau schimburi;
b) la drepturile salariale cuvenite în luna în care se efectuează plata şi la drepturile salariale corespunzătoare activităţii desfăşurate în zilele respective peste durata normală a timpului de muncă, indiferent de modul de organizare a programului de lucru.

(art. 3 din Ordinul M.A.I. nr. 101/2014, în aplicarea art. 137 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 1 iulie 2014)

[- Act satelit -] art. 67 din O.G. nr. 27/2011 modificat prin art. III pct. 1 din O.G. nr. 3/2024 - pentru modificarea unor acte normative din domeniul transportului rutier

Art. 67. - (1) Examinarea teoretică în vederea atestării profesionale a personalului de specialitate din domeniul transporturilor rutiere se realizează de către o comisie de examinare, formată din trei membri, specialişti în domeniul transporturilor rutiere, în condiţiile stabilite de autoritatea competentă prin ordin al ministrului transporturilor şi infrastructurii.
(2) Examinarea teoretică în vederea atestării profesionale a lectorilor necesari procesului de pregătire şi perfecţionare profesională a personalului de specialitate din domeniul transporturilor rutiere se realizează de către o comisie de examinare, formată din trei membri, specialişti în domeniul transporturilor rutiere, în condiţiile stabilite de autoritatea competentă prin ordin al ministrului transporturilor şi infrastructurii.
(3) Comisia de examinare prevăzută la alin. (1) şi (2) este formată astfel: un membru din cadrul autorităţii competente şi doi membri din cadrul unităţii din subordinea acesteia cu atribuţii în autorizarea operatorilor de transport rutier.
(4) Specialiştii în domeniul transporturilor rutiere trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiţii:

a) să fie absolvenţi cu diplomă ai studiilor universitare în domeniile tehnice, juridice, economice sau al tehnologiei informaţiei;
b) sunt angajaţi de cel puţin 5 ani în cadrul autorităţii competente, respectiv în cadrul unităţii din subordinea acesteia;
c) au o experienţă de cel puţin 3 ani în exercitarea atribuţiilor de reglementare a domeniului rutier şi a activităţilor conexe transportului rutier, de licenţiere şi/sau de autorizare a activităţilor de transport rutier sau a activităţilor de pregătire profesională în domeniu;
d) deţin certificat de «evaluator de competenţe profesionale» - cod 242405 sau de «evaluator de evaluatori» - cod 242409, conform Clasificării ocupaţiilor din România - nivel de ocupaţie (şase caractere), aprobată prin Ordinul ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale şi al preşedintelui Institutului Naţional de Statistică nr. 1.832/856/2011, cu modificările şi completările ulterioare;
e) cunosc limba engleză la nivel mediu;
f) nu au avut o relaţie contractuală sau un raport de muncă cu centrele de pregătire a personalului de specialitate din domeniul transporturilor rutiere în ultimii 5 ani.

(5) Ordonatorul principal de credite al autorităţii competente aprobă componenţa comisiilor de examinare în conformitate cu procedura şi criteriile de performanţă specifice, stabilite de autoritatea competentă prin ordin al ministrului transporturilor şi infrastructurii.
(6) Activitatea de examinare prevăzută la alin. (1) şi (2) este independentă, se organizează în condiţiile stabilite de autoritatea competentă prin ordin al ministrului transporturilor şi infrastructurii şi se desfăşoară în temeiul prezentei ordonanţe, prin derogare de la prevederile art. 137 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

(7) Pentru prestarea activităţii de examinare, membrii comisiei de examinare prevăzute la alin. (3) sunt remuneraţi, prin unitatea organizatoare, din cuantumul tarifului achitat de candidaţi pentru susţinerea examinării, în condiţiile stabilite de autoritatea competentă prin ordin al ministrului transporturilor şi infrastructurii.
(8) Examinarea practică în vederea atestării profesionale a personalului de specialitate din domeniul transporturilor rutiere se realizează de către Autoritatea Rutieră Română - ARR, în condiţiile stabilite de autoritatea competentă prin ordin al ministrului transporturilor şi infrastructurii.
(art. 67 din O.G. nr. 27/2011, în aplicarea art. 137 din Legea nr. 53/2003, astfel cum a fost modificat prin art. III pct. 1 din O.G. nr. 3/2024, în vigoare de la 21 ianuarie 2024)

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, instalaţiilor sau clădirilor unităţii, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.
(2) Salariaţii al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condiţiile alin. (1) au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).

SECŢIUNEA a 3 - a
Sărbătorile legale

Art. 139.
[{*}] (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 şi 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza; *(liniuţă introdusă prin art. unic din Legea nr. 52/2023, în vigoare de la 9 martie 2023)*
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul; *(liniuţă introdusă prin art. unic din Legea nr. 52/2023, în vigoare de la 9 martie 2023)*
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui; *(liniuţă introdusă prin art. unic din Legea nr. 64/2018, în vigoare de la 16 martie 2018)*
- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 mai;
- 1 iunie; *(liniuţă introdusă prin art. unic din Legea nr. 220/2016, în vigoare de la 21 noiembrie 2016)*
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima şi a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

(alineat modificat prin art. unic din Legea nr. 176/2016, în vigoare de la 16 octombrie 2016)
(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.
(2^1) Pentru salariaţii care aparţin de un cult religios legal, creştin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii se acordă în funcţie de data la care sunt celebrate de acel cult. *(alineat introdus prin art. I pct. 1 din Legea nr.*

37/2020, în vigoare de la 6 aprilie 2020)
(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparţinând cultelor religioase legale, altele decât cele creştine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual. *(alineat introdus prin art. I pct. 4[1] din O.U.G. nr. 53/2017, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 5 din Legea nr. 88/2018, în vigoare de la 13 aprilie 2018)*
(3[1]) Salariaţii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creştin, de care aparţin, cât şi pentru alt cult creştin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator. *(alineat introdus prin art. I pct. 2 din Legea nr. 37/2020, în vigoare de la 6 aprilie 2020)*
(4) Până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul din sistemul bugetar, zilele lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă şi/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, prevăzute la alin. (1), precum şi zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate. *(alineat introdus prin art. unic din Legea nr. 153/2019, în vigoare de la 29 iulie 2019)*

***NOTĂ UltraTech**: Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 22/2015, în vigoare de la 24 noiembrie 2015, se admite recursul în interesul legii şi, în consecinţă, în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 141 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, raportat la art. 8 din Ordonanţa Guvernului nr. 99/2000 privind comercializarea produselor şi serviciilor de piaţă, republicată, stabileşte că fapta angajatorului de a desfăşura activităţi de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale prevăzute de art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, nu întruneşte elementele constitutive ale contravenţiei prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. g) din această lege, atunci când angajatorul şi-a îndeplinit obligaţiile prevăzute de art. 142 din acelaşi act normativ.*

[{*}]

Art. 37. - Ziua Feroviarilor, sărbătorită anual la data de 16 februarie, se declară zi de sărbătoare legală pentru personalul feroviar, prin derogare de la prevederile art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare. *(art. 37 din Legea nr. 195/2020 - publicată la 7 septembrie 2020, în aplicarea art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 1 ianuarie 2023; data intrării în vigoare modificată prin art. VIII din O.U.G. nr. 130/2021 - publicată la 18 decembrie 2021)*

[{*}]

NOTĂ UltraTech: Stabilirea zilelor lucrătoare pentru . . . text abrogat - [{}] . . . (scoasă din evidenţă de la 1 ianuarie 2024 prin H.G. nr. 1555/2022)*

***NOTĂ UltraTech:** Stabilirea zilelor lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă şi/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, pentru anul 2024 a fost reglementată prin H.G. nr. 1307/2023, în aplicarea art. 139 alin. (4) din Legea nr. 53/2003. (Conform H.G. nr. 1307/2023, în vigoare de la 22 decembrie 2023 până la 1 ianuarie 2025)*

Art. 140. - Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unităţile sanitare şi pentru cele de alimentaţie publică, în scopul asigurării asistenţei sanitare şi, respectiv, al aprovizionării populaţiei 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 producţie sau specificului activităţii.

Art. 142. - (1) Salariaţilor care lucrează în unităţile prevăzute la art. 140, precum şi 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, salariaţii 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. 3. - (1) Personalul M.A.I. care desfăşoară activităţi în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează beneficiază de o majorare de 75% din solda lunară/salariul de bază prevăzută/prevăzut de legislaţia în vigoare la data de 31 decembrie 2009, denumită în continuare **majorare**, dacă timpul astfel lucrat nu se poate compensa cu timp liber corespunzător, în condiţiile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 103/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 28/2014, cu modificările şi completările ulterioare.
(2) Compensarea cu timp liber corespunzător se efectuează prin acordarea aceluiaşi număr de ore libere cu numărul de ore lucrate, astfel:

a) în condiţiile art. 122 şi 137 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pentru activitatea desfăşurată în zilele de repaus săptămânal; sau
b) în condiţiile art. 142 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pentru activitatea desfăşurată în zilele de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

(3) Majorarea se stabileşte proporţional cu timpul efectiv lucrat în zilele respective, prin raportarea soldei lunare/salariului de bază prevăzute/prevăzut de legislaţia în vigoare la data de 31 decembrie 2009 la durata programului normal de lucru din luna în care s-au desfăşurat activităţile.
(4) Dacă activitatea desfăşurată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează nu a putut fi compensată cu timp liber corespunzător, în condiţiile alin. (2), majorarea se plăteşte prin adăugarea sumei rezultate potrivit alin. (3), după caz:

a) la drepturile salariale cuvenite în luna în care se efectuează plata, pentru activitatea care se desfăşoară în ture sau schimburi;
b) la drepturile salariale cuvenite în luna în care se efectuează plata şi la drepturile salariale corespunzătoare activităţii desfăşurate în zilele respective peste durata normală a timpului de muncă, indiferent de modul de organizare a programului de lucru.

(art. 3 din Ordinul M.A.I. nr. 101/2014, în aplicarea art. 142 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 1 iulie 2014)

Art. 143. - Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili şi alte zile libere.

NOTĂ UltraTech: *Acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătăţii copilului a fost reglementată prin Legea nr. 91/2014, în aplicarea art. 143 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 6 iulie 2014.*

CAPITOLUL III
Concediile

- SECŢIUNEA 1 Concediul de odihnă anual şi alte concedii ale salariaţilor
- SECŢIUNEA a 2 - a Concediile pentru formare profesională

SECŢIUNEA 1
Concediul de odihnă anual şi alte concedii ale salariaţilor

Art. 144. - (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.
(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.

Art. 10.
[{*}] (1) În cazul tichetelor de masă, angajatorii nu pot acorda mai mult de un tichet de masă pentru fiecare zi lucrătoare din luna pentru care se efectuează transferul valorii nominale a tichetelor de masă. În sensul prezentelor norme nu se consideră zile lucrate perioadele în care salariaţii: *(parte dispozitivă modificată prin art. I pct. 9 din H.G. nr. 931/2022, în vigoare de la 26 iulie 2022)*

a) efectuează concediul de odihnă, potrivit Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare, republicată, cu modificările ulterioare, şi respectiv, potrivit contractelor colective de muncă;
[. . .]

[. . .]
(art. 10 alin. (1) lit. a) din anexa la H.G. nr. 1045/2018, în aplicarea art. 144 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 9 ianuarie 2019)

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 25/2018, în vigoare de la 20 februarie 2019, se admite recursul în interesul legii şi, în consecinţă, stabileşte că dispoziţiile art. 10 alin. (1) lit. f) din Hotărârea Guvernului nr. 679/2003 privind condiţiile de obţinere a atestatului, procedurile de atestare şi statutul asistentului maternal profesionist şi ale art. 122 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 272/2004 privind protecţia şi promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, nu derogă de la regula privind obligativitatea efectuării în natură a concediului de odihnă, reglementată de art. 1 alin. (2), art. 144 şi art. 149 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, în situaţia în care asistentul maternal profesionist asigură continuitatea activităţii de creştere, îngrijire şi educare a copiilor în perioada respectivă, acesta nefiind îndreptăţit la plata unei despăgubiri echivalente cu indemnizaţia de concediu.*

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 stabileşte în contractul individual de muncă, cu respectarea legii şi a contractelor colective de muncă aplicabile. *(alineat modificat prin art. I pct. 4 din Legea nr. 12/2015, în vigoare de la 25 ianuarie 2015)*
(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.
[{*}] (4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor şi perioada absenţei de la locul de muncă în condiţiile art. 152^2 se consideră perioade de activitate prestată. *(alineat modificat prin art. I pct. 23 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
(5) În situaţia în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situaţia de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a

copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate. *(alineat introdus prin art. I pct. 5 din Legea nr. 12/2015, în vigoare de la 25 ianuarie 2015)*
(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical. *(alineat introdus prin art. I pct. 5 din Legea nr. 12/2015, în vigoare de la 25 ianuarie 2015)*

[{*}] **Art. 146.** - (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.
(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
(articol modificat prin art. I pct. 6 din Legea nr. 12/2015, în vigoare de la 25 ianuarie 2015)

Art. 147. - (1) Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puţin 3 zile lucrătoare.
(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariaţi prevăzute la alin. (1) se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil şi va fi de cel puţin 3 zile lucrătoare.

Art. 147[1]. - (1) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare, «in vitro», beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

a) 1 zi la data efectuării puncţiei ovariene;
b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(2) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) va fi însoţită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condiţiile legii.
(articol introdus prin art. IV din O.U.G. nr. 26/2019, în vigoare de la 19 aprilie 2019)

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 reprezentanţilor salariaţilor, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârşitul 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) şi (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puţin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.
(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracţionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 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 excepţia situaţiilor 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 indemnizaţie de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
(2) Indemnizaţia 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) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

NOTĂ UltraTech: *Prin Decizia Î.C.C.J. nr. 20/2011, se stabileşte că dispoziţiile art. 1 din Legea nr. 118/2010 privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar, cu modificările şi completările ulterioare, raportat la art. 150 (fostul art. 145) din Codul muncii, art. 103 lit. a) din Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic, cu modificările ulterioare, şi art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare, republicată, sunt incidente cererilor formulate de personalul didactic şi didactic auxiliar din învăţământul preuniversitar de stat ce au ca obiect acordarea indemnizaţiei de concediu de odihnă aferente anului şcolar 2009 - 2010, după intrarea în vigoare a Legii nr. 118/2010, respectiv 3 iulie 2010, în aplicarea art. 150 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 21 noiembrie 2011.*

NOTĂ UltraTech: *Se admite recursul în interesul legii şi, în consecinţă, stabileşte că în interpretarea şi aplicarea unitară a art. 150 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, la stabilirea drepturilor băneşti cuvenite poliţiştilor de penitenciare pentru perioada concediului de odihnă trebuie avute în vedere sporurile pentru condiţii de muncă grele, vătămătoare sau periculoase de care aceştia au beneficiat în perioada de activitate, corespunzător timpului lucrat în locurile de muncă respective. (Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 23/2021, în vigoare de la 20 ianuarie 2022)*

NOTĂ UltraTech: *Se admite recursul în interesul legii şi, în consecinţă, se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 150 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare, republicată, cu modificările ulterioare, art. 22 din Ordonanţa Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale şi a altor drepturi ale funcţionarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare şi alte drepturi ale funcţionarilor publici, precum şi creşterile salariale care se acordă funcţionarilor publici în anul 2007, aprobată cu modificări prin Legea nr. 232/2007, cu modificările ulterioare, art. 23 din Ordonanţa Guvernului nr. 10/2008 privind nivelul salariilor de bază şi al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar şi personalului salarizat potrivit anexelor nr. II şi III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar şi a indemnizaţiilor pentru persoane care ocupă funcţii de demnitate publică, precum şi unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale şi a altor drepturi ale personalului contractual salarizat prin legi speciale, aprobată cu modificări prin Legea nr. 177/2008, cu modificările şi completările ulterioare:* ***Indemnizaţia de hrană reglementată de art. 18 din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare, nu intră în baza de calcul al indemnizaţiei de concediu de odihnă cuvenite personalului contractual plătit din fonduri publice şi funcţionarilor publici.*** *(Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 13/2024, în vigoare de la 21 octombrie 2024)*

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 forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenţa salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile salariatului şi ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum şi eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 152. - (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariaţii au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.
(2) Evenimentele familiale deosebite şi numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Art. 10.
[{*}] (1) În cazul tichetelor de masă, angajatorii nu pot acorda mai mult de un tichet de masă pentru fiecare zi lucrătoare din luna pentru care se efectuează transferul valorii nominale a tichetelor de masă. În sensul prezentelor norme nu se consideră zile lucrate perioadele în care salariaţii: *(parte dispozitivă modificată prin art. I pct. 9 din H.G. nr. 931/2022, în vigoare de la 26 iulie 2022)*

[. . .]
b) beneficiază de zile libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, respectiv ale Ordonanţei Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale şi a altor drepturi ale funcţionarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare şi alte drepturi ale funcţionarilor publici, precum şi creşterile salariale care se acordă funcţionarilor publici în anul 2007, aprobată cu modificări prin Legea nr. 232/2007, cu modificările ulterioare, precum şi de zile festive şi de sărbătoare legale sau de alte zile libere acordate conform Hotărârii Guvernului nr. 250/1992, republicată, cu modificările ulterioare, şi, respectiv, contractelor colective de muncă;
[. . .]

[. . .]
(art. 10 alin. (1) lit. b) din anexa la H.G. nr. 1045/2018, în aplicarea art. 152 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 9 ianuarie 2019)

Art. 152[1]. - (1) Angajatorul are obligaţia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.
(2) Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1).
[{*}] (3) Pe durata perioadei prevăzute la alin. (1) salariaţii au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual şi constituie vechime în muncă şi în specialitate. *(alineat modificat prin art. II pct. 1 din O.U.G. nr. 42/2023, în vigoare de la 25 mai 2023)*
(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum şi condiţiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii.
(articol introdus prin art. I pct. 24 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)

NOTĂ UltraTech: *Acordarea concediului de îngrijitor a fost reglementată prin Ordinul M.M.S.S. nr. 2172/2022, în aplicarea art. 152[1] alin. (5) şi art. 153[1] alin. (4) din Legea nr. 53/2003. (Conform Ordinului M.M.S.S. nr. 2172/2022, în vigoare de la 22 decembrie 2022)*

Art. 152[2]. - (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.
(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
(3) Angajatorul şi salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenţă, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).
(articol introdus prin art. I pct. 24 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)

Art. 153. - (1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale salariaţii au dreptul la concedii fără plată.
(2) Durata concediului fără plată se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Art. 153[1]. - (1) **Concediul paternal** este concediul acordat tatălui copilului nou - născut în condiţiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările şi completările ulterioare.
(2) **Concediul de îngrijitor** este concediul acordat salariaţilor în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
(3) **Îngrijitor** este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
(4) În sensul art. 152[1] alin. (1), precum şi al alin. (3), prin rudă se înţelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soţul/soţia unui salariat.
(articol introdus prin art. I pct. 25 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)

Art. 153[2]. - (1) Angajatorul are obligaţia acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispoziţiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările şi completările ulterioare.
(2) Acordarea concediului paternal nu este condiţionată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.
(articol introdus prin art. I pct. 25 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)

SECŢIUNEA a 2 - a
Concediile pentru formare profesională

Art. 154. - (1) Salariaţii 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 iniţiativa sa.
(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

Art. 156. - (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.
(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (1).

Art. 157. - (1) În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile 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 situaţia prevăzută la alin. (1) indemnizaţia de concediu va fi stabilită conform art. 150.
(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabileşte de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condiţiile prevăzute la art. 156 alin. (1).

Art. 158. - Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual şi este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce priveşte drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

TITLUL IV
Salarizarea

- CAPITOLUL I Dispoziţii generale
- CAPITOLUL II Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată
- CAPITOLUL III Plata salariului
- CAPITOLUL IV Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale
- CAPITOLUL V Protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia

CAPITOLUL I
Dispoziţii generale

Art. 159. - (1) Salariul reprezintă contraprestaţia 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 şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

[{*}] **Art. 160.** - (1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri.
(2) Salariul de bază reprezintă componenta fixă a remuneraţiei brute plătite unui salariat pentru munca pe care o prestează pe parcursul unei luni calendaristice, în care nu sunt incluse sporurile, indemnizaţiile şi alte adaosuri.
(3) Salariul de bază minim brut reprezintă suma minimă la care are dreptul salariatul pentru munca prestată, stabilit prin act normativ sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil, conform prevederilor art. 162 alin. (1).

(4) Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată reprezintă suma stabilită anual prin hotărâre a Guvernului, în condiţiile art. 164, corespunzătoare programului normal de muncă, în scopul îmbunătăţirii condiţiilor de trai şi de muncă, în special a gradului de adecvare a salariului minim, în vederea asigurării unui nivel de trai decent.

(articol modificat prin art. I pct. 3 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)

NOTĂ UltraTech: *Se admite recursul în interesul legii şi, în consecinţă, se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 13 alin. (1) lit. a) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 27/2006 privind salarizarea şi alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor şi altor categorii de personal din sistemul justiţiei, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 45/2007, cu modificările şi completările ulterioare, pentru cuantificarea diurnei de care beneficiază judecătorii, procurorii, personalul asimilat acestora şi magistraţii - asistenţi, care sunt delegaţi sau detaşaţi în altă localitate decât cea de domiciliu, se va avea în vedere timpul efectiv lucrat, iar nu totalitatea zilelor calendaristice ce intră în calculul perioadei de delegare sau detaşare, după caz. (Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 3/2022, în vigoare de la 8 aprilie 2022)*

Art. 161. - Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorilor.

Art. 162. - (1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.
(2) Salariul individual se stabileşte prin negocieri individuale între angajator şi salariat.
(3) Sistemul de salarizare a personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale şi bugetele fondurilor speciale se stabileşte prin lege, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative.

Art. 163. - (1) Salariul este confidenţial, angajatorul având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii.
(2) În scopul promovării intereselor şi apărării drepturilor salariaţilor, confidenţialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor, în strictă legătură cu interesele acestora şi în relaţia lor directă cu angajatorul.

CAPITOLUL II
Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată

[{*}] **Art. 164.** - (1) Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabileşte anual prin hotărâre a Guvernului şi se aplică de la data de 1 ianuarie a anului următor, cu actualizarea periodică o dată pe an, după consultarea confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional. 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 ţară garantat în plată la numărul mediu lunar de ore, potrivit programului legal de muncă aprobat.
(2) Nivelul salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabileşte şi se actualizează potrivit dispoziţiilor alin. (1), pe baza procedurii de aplicare a mecanismului de stabilire şi actualizare a salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată.
(3) Procedura prevăzută la alin. (2) se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale, cu consultarea Consiliului Naţional Tripartit pentru Dialog Social.
(4) Procedura prevăzută la alin. (2) stabileşte evaluarea gradului de adecvare a salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, în funcţie de ponderea acestuia în câştigul salarial mediu brut, şi cuprinde următoarele:

a) modalităţile de stabilire şi actualizare a nivelului salariului minim brut pe ţară garantat în plată;
b) criteriile de stabilire şi actualizare ale salariului minim brut pe ţară garantat în plată, care să

includă cel puţin următoarele elemente:

(i) puterea de cumpărare a salariului minim, luând în considerare costul vieţii;
(ii) nivelul general al salariilor şi distribuţia acestora;
(iii) rata de creştere a salariilor;
(iv) nivelurile şi evoluţiile productivităţii la nivel naţional pe termen lung;

c) indicatorii statistici naţionali comunicaţi de Institutul Naţional de Statistică şi Comisia Naţională de Strategie şi Prognoză, aferenţi criteriilor prevăzute la lit. b) şi d);
d) setul de indicatori anuali de monitorizare şi evaluare a impactului asupra mediului economic şi social;
e) modul de realizare a analizelor - suport şi de monitorizare a evoluţiei salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, în funcţie de nivelul orientativ, între 47% - 52%, al ponderii valorii salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată în câştigul salarial mediu brut, considerat indicator de referinţă pentru evaluarea gradului de adecvare.

(5) Procedura prevăzută la alin. (2) se aplică de către Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale, având la bază analizele unei instituţii de cercetare specializate în analiza şi evaluarea de impact a politicilor din domeniul pieţei muncii.
(6) Angajatorul nu poate negocia şi stabili salarii de bază brute, prin contractul individual de muncă şi/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, sub valoarea salariului de bază minim brut orar, prevăzut la alin. (1).
(7) În aplicarea prevederilor alin. (1) şi (2), prin hotărâre a Guvernului sau negocieri colective nu pot fi stabilite salarii minime brute sub valoarea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată.
(8) Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului poate fi acordat unui salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni, de la data încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective salariatului i se acordă un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată.
(9) Prin hotărâre a Guvernului se poate stabili o majorare a salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată prevăzut la alin. (1), diferenţiat pe criteriile nivelului de studii şi vechimii în muncă.
(10) Prevederile alin. (8) se aplică şi în cazurile prevăzute la alin. (9).
(11) Toate drepturile şi obligaţiile stabilite, potrivit legii, prin raportare la salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată prevăzut la alin. (1).
(12) Angajatorul este obligat să garanteze în plată salariaţilor un salariu de bază brut lunar cel puţin egal cu salariul de bază minim brut prevăzut la art. 160 alin. (3).
(13) Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată este adus la cunoştinţa salariaţilor prin grija angajatorului.
(articol modificat prin art. I pct. 4 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)

[{*}]

Art. 1. - Începând cu data de 1 ianuarie 2025, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată se stabileşte în bani, fără a include sporuri şi alte adaosuri, la suma de 4.050 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,334 ore pe lună, reprezentând 24,496 lei/oră. *(art. 1 din H.G. nr. 1506/2024, în aplicarea art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 28 noiembrie 2024)*

[{*}]

Art. 2. - Pentru personalul din . . . text abrogat - [{}] . . . (art. 2 din H.G. nr. 1091/2014, în aplicarea art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, abrogată de la 1 mai 2016 prin H.G. nr. 1017/2015 - publicată la 31 decembrie 2015)*

[{*}]

Art. 2. - (1) Stabilirea salariului . . . text abrogat - [{}] . . . (art. 2 din H.G. nr. 1/2017 - publicată la 6 ianuarie 2017, în aplicarea art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, abrogată de la 1 ianuarie 2018 prin art. 2 din H.G. nr. 846/2017 - publicată la 29 noiembrie 2017)*

[{*}]

Art. 2. - În aplicarea . . . text abrogat - [{}] . . . (art. 2 din H.G. nr. 4/2021, în aplicarea art. 164 alin. (1), alin. (1^1), alin. (1^2) din Legea nr. 53/2003, abrogat de la 1 ianuarie 2022 prin art. 2 din H.G. nr. 1071/2021 - publicată la 5 octombrie 2021)*

[{*}]

Art. XLI. - (1) Prin derogare . . . text abrogat - [{}] . . . (art. XLI alin. (1) - alin. (4) din O.U.G. nr. 168/2022 - publicată la 9 decembrie 2022, în aplicarea art. 164 alin. (1) şi art. 260 alin. (1) lit. a din Legea nr. 53/2003, abrogat începând cu veniturile aferente lunii noiembrie 2023 prin art. 3 lit. a din O.U.G. nr. 93/2023 - publicată la 1 noiembrie 2023)*

[{*}]

Art. III. - (1) Prin derogare . . . text abrogat - [{}] . . . (art. III din Legea nr. 135/2022 - publicată la 17 mai 2022, în aplicarea art. 164 alin. (1) şi art. 260 alin. (1) lit. a din Legea nr. 53/2003, abrogat începând cu veniturile aferente lunii noiembrie 2023 prin art. 3 lit. b din O.U.G. nr. 93/2023 - publicată la 1 noiembrie 2023)*

NOTĂ UTG: *(1) Prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pentru sectorul construcţii salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată se stabileşte în bani, fără a include indemnizaţiile, sporurile şi alte adaosuri, la suma de 4.582 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 27,714 lei/oră.*
(2) Prevederile alin. (1) se aplică exclusiv domeniilor de activitate prevăzute la art. 60 pct. 5 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare.
(3) Nerespectarea prevederilor alin. (1) de către societăţi constituie contravenţie şi se sancţionează potrivit dispoziţiilor art. 260 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi atrage anularea acordării facilităţilor fiscale.
(Conform art. 1 din O.U.G. nr. 93/2023 - publicată la 1 noiembrie 2023, cu aplicare începând cu veniturile aferente lunii noiembrie 2023)
NOTĂ UTG: *(1) Prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pentru sectorul agricol şi industria alimentară, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată va fi de 3.436 lei lunar, fără a include indemnizaţiile, sporurile şi alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 165.333 ore pe lună, reprezentând în medie 20,782 lei/oră.*
(2) Prevederile alin. (1) se aplică exclusiv domeniilor de activitate prevăzute la art. 60 pct. 7 din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare.
(3) Nerespectarea prevederilor alin. (1) de către societăţi constituie contravenţie şi se sancţionează potrivit dispoziţiilor art. 260 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi atrage anularea acordării facilităţilor fiscale.
(Conform art. 2 din O.U.G. nr. 93/2023 - publicată la 1 noiembrie 2023, cu aplicare începând cu veniturile aferente lunii noiembrie 2023)
NOTĂ UTG: *(1) Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale pune la dispoziţie următoarele informaţii prin publicarea pe site-ul instituţiei, prezentate într-un mod cuprinzător şi uşor accesibil, inclusiv pentru persoanele cu dizabilităţi:*

a) *nivelul salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată stabilit potrivit prevederilor art.*

164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi cu cele aduse prin prezenta lege;
***b)** nivelul altor salarii de bază minime stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile la nivel de grup de unităţi, de sectoare de negociere colectivă şi la nivel naţional;*
***c)** informaţii privind căile de sesizare, soluţionare amiabilă şi atac pe care le au la dispoziţie salariaţii, membrii de sindicat sau reprezentanţii salariaţilor în cazul nerespectării de către angajator a nivelului salariului prevăzut la lit. a) sau b), după caz, precum şi informaţii cu privire la posibilitatea solicitării, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, de daune - interese corespunzătoare prejudiciului produs de angajator.*

(2) Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale raportează până la data de 1 octombrie 2025 şi, ulterior, o dată la 2 ani către Comisia Europeană următoarele date statistice şi informaţii, pe baza datelor primite de la instituţiile prevăzute la alin. (3) - (5):

***a)** rata de acoperire a negocierilor colective în plan naţional calculată potrivit dispoziţiilor art. 230 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi cu cele aduse prin prezenta lege;*
***b)** nivelul salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată şi procentul salariaţilor cărora li se acordă acesta din totalul salariaţilor din economia naţională;*
***c)** diferenţele şi/sau derogările de la valoarea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată stabilite prin acte normative şi justificarea adoptării acestora, precum şi procentul salariaţilor cărora li se aplică acestea, în măsura în care datele sunt disponibile;*
***d)** descrierea cadrului legal în vigoare la data raportării cu privire la reţinerile din salarii.*

(3) În aplicarea prevederilor alin. (2), Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici pune la dispoziţia Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale, până la data de 1 martie a anului de raportare, următoarele date şi informaţii:

***a)** numărul total al personalului plătit din fonduri publice, defalcat pe categorii de personal, respectiv funcţionari publici, personal contractual încadrat cu contract individual de muncă sau contract de management şi personal care exercită un mandat corespunzător unei funcţii de demnitate publică;*
***b)** numărul personalului plătit din fonduri publice al cărui venit salarial este la nivelul salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, defalcat pe categoriile de personal prevăzute la lit. a);*
***c)** numărul acordurilor colective încheiate la fiecare nivel de negociere colectivă şi numărul funcţionarilor publici cărora li se aplică acestea, pe categorii profesionale;*
***d)** orice alte date şi informaţii disponibile necesare raportării prevăzute la alin. (2).*

(4) În aplicarea prevederilor alin. (2), Inspecţia Muncii pune la dispoziţia Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale, până la data de 1 martie a anului de raportare, următoarele date şi informaţii:

***a)** numărul total al contractelor individuale de muncă;*
***b)** numărul contractelor individuale de muncă la nivelul salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată;*
***c)** salariile de bază minime brute din contractele şi acordurile colective de muncă înregistrate, numărul salariaţilor care au încheiat contracte individuale de muncă şi cărora li se aplică contracte colective de muncă, numărul contractelor şi acordurilor colective de muncă înregistrate şi sectorul de negociere colectivă din care fac parte unităţile sau instituţiile în care s-au înregistrat contractele sau acordurile colective;*
***d)** orice alte date şi informaţii necesare raportării prevăzute la alin. (2).*

(5) În aplicarea prevederilor alin. (2), Institutul Naţional de Statistică pune la dispoziţia Ministerului

Muncii şi Solidarităţii Sociale, până la data de 1 martie a anului de raportare, următoarele date şi informaţii:

***a)** distribuţia naţională a salariilor, numărul total de lucrători din economia naţională şi numărul total de lucrători pe fiecare sector de negociere colectivă, numărul de întreprinderi cu peste 10 lucrători în plan naţional şi la nivelul fiecărui sector de negociere colectivă;*
***b)** orice alte date şi informaţii necesare raportării prevăzute la alin. (2).*

(6) Modalităţile de transmitere a datelor prevăzute la alin. (3) - (5) se stabilesc prin protocoale încheiate în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi cu instituţiile prevăzute la alin. (3) - (5).
(7) Datele comunicate conform dispoziţiilor alin. (2) - (5) se furnizează defalcate pe criterii de gen, vârstă, grad şi tip de dizabilitate, pe sector de negociere colectivă şi număr de personal al angajatorului, după caz, şi se transmit şi confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional.
(8) Prima raportare către Comisia Europeană, realizată în anul 2025, vizează perioada cuprinsă între anii 2021 - 2023.
(9) Prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi cu cele aduse prin prezenta lege, se aplică începând cu data de 1 ianuarie 2025, în vederea respectării etapelor procedurii prevăzute la art. 164 alin. (2) din acelaşi act normativ.
(Conform art. IV din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)

Art. 164[1]. - În elaborarea documentelor standard, formularelor şi modelelor - cadru, ghidurilor, manualelor şi a altor instrumente operaţionale, Agenţia Naţională pentru Achiziţii Publice va avea în vedere, pentru asigurarea respectării de către operatorii economici a obligaţiilor aplicabile în domeniul relaţiilor de muncă, atât prin documente de calificare, cât şi în executarea contractului şi în aplicarea prevederilor art. 51 şi 55 din Legea nr. 98/2016 privind achiziţiile publice, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale art. 38 din Legea nr. 100/2016 privind concesiunile de lucrări şi concesiunile de servicii, cu modificările şi completările ulterioare, principiul promovării negocierilor colective şi respectarea de către operatorii economici a prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările şi completările ulterioare. *(articol introdus prin art. I pct. 5 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)*

Art. 165. - Pentru salariaţii cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilităţi, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe ţară prevăzut de lege.

CAPITOLUL III
Plata salariului

Art. 166. - (1) Salariul se plăteşte în bani cel puţin 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 părţi din salariu, în condiţiile 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 plăţii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune - interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

***NOTĂ UltraTech:** Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 21/2015, în vigoare de la 5 octombrie 2015, în interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 1079 alin. 2 pct. 3 din Codul civil de la 1864 şi art. 1.523 alin. (2) lit. d) din Codul civil raportat la art. 166 alin. (1) şi (4) din Codul muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare [art. 161 alin. (1) şi (4) din Codul muncii în forma anterioară*

republicării] şi art. 1088 din Codul civil de la 1864, art. 2 din O.G. nr. 9/2000, aprobată prin Legea nr. 356/2002, cu modificările şi completările ulterioare, art. 2 din O.G. nr. 13/2011, aprobată prin Legea nr. 43/2012, cu modificările şi completările ulterioare, şi art. 1.535 din Codul civil, dobânzile penalizatoare datorate de stat pentru executarea cu întârziere a obligaţiilor de plată pot fi solicitate pentru termenul de 3 ani anterior datei introducerii acţiunii.

NOTĂ UltraTech: *Conform art. 60 din O.U.G. nr. 47/2015, în vigoare de la 29 octombrie 2015, prin derogare de la prevederile art. 53 alin. (1) din Legea nr. 500/2002, cu modificările şi completările ulterioare, de la prevederile art. 55 alin. (1) din Legea nr. 273/2006, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi de la prevederile art. 166 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, plata salariilor pentru luna decembrie 2015, ale persoanelor care îşi desfăşoară activitatea, potrivit legii, în cadrul proiectelor finanţate din fonduri externe nerambursabile ce fac subiectul cheltuielilor eligibile în cadrul proiectelor conform prevederilor art. 2 alin. (1) lit. a) din Hotărârea Guvernului nr. 759/2007 privind regulile de eligibilitate a cheltuielilor efectuate în cadrul operaţiunilor finanţate prin programele operaţionale, cu modificările şi completările ulterioare, se realizează până la data de 31 decembrie 2015.*

NOTĂ UltraTech: *Se admite sesizarea în vederea pronunţării unei hotărâri prealabile şi, în consecinţă, stabileşte că în interpretarea şi aplicarea art. 1 alin. (3) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 3/2019 privind eşalonarea plăţii drepturilor salariale restante pentru unele categorii de personal din sistemul justiţiei, aprobată prin Legea nr. 224/2019, raportat la art. 1.531 şi 1.535 din Codul civil, art. 166 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi art. 1 - 3 din Ordonanţa Guvernului nr. 13/2011 privind dobânda legală remuneratorie şi penalizatoare pentru obligaţii băneşti, precum şi pentru reglementarea unor măsuri financiar - fiscale în domeniul bancar, aprobată prin Legea nr. 43/2012, cu completările ulterioare, alături de dobânda remuneratorie prevăzută de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 3/2019, se pot acorda dobânzi penalizatoare la drepturile salariale restante ce intră în domeniul de aplicare al aceluiaşi act normativ pentru perioada anterioară emiterii ordinelor/deciziilor de acordare a drepturilor salariale, respectiv diferenţa dintre dobânda penalizatoare şi cea remuneratorie, pentru perioada ulterioară emiterii aceloraşi ordine sau decizii. (Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 75/2020, în vigoare de la 15 februarie 2021)*

Art. 167. - (1) Salariul se plăteşte 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, soţului supravieţuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinţilor acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moştenitori, în condiţiile dreptului comun.

Art. 168. - (1) Plata salariului se dovedeşte prin semnarea statelor de plată, precum şi prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plăţii către salariatul îndreptăţit.
(2) Statele de plată, precum şi celelalte documente justificative se păstrează şi se arhivează de către angajator în aceleaşi condiţii şi termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Art. 169. - (1) Nicio reţinere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor şi condiţiilor prevăzute de lege.
(2) Reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă.
(3) În cazul pluralităţii de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

a) obligaţiile de întreţinere, conform Codului familiei;
b) contribuţiile şi impozitele datorate către stat;
c) daunele cauzate proprietăţii publice prin fapte ilicite;
d) acoperirea altor datorii.

(4) Reţinerile din salariu cumulate nu pot depăşi în fiecare lună jumătate din salariul net.

Art. 170. - Acceptarea fără rezerve a unei părţi din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situaţii nu poate avea semnificaţia unei renunţări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispoziţiilor legale sau contractuale.

Art. 171. - (1) Dreptul la acţiune cu privire la drepturile salariale, precum şi cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligaţiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.
(2) Termenul de prescripţie prevăzut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaştere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

__NOTĂ UltraTech:__ Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 21/2015, în vigoare de la 5 octombrie 2015, în interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 1079 alin. 2 pct. 3 din Codul civil de la 1864 şi art. 1.523 alin. (2) lit. d) din Codul civil raportat la art. 166 alin. (1) şi (4) din Codul muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare [art. 161 alin. (1) şi (4) din Codul muncii în forma anterioară republicării] şi art. 1088 din Codul civil de la 1864, art. 2 din O.G. nr. 9/2000, aprobată prin Legea nr. 356/2002, cu modificările şi completările ulterioare, art. 2 din O.G. nr. 13/2011, aprobată prin Legea nr. 43/2012, cu modificările şi completările ulterioare, şi art. 1.535 din Codul civil, dobânzile penalizatoare datorate de stat pentru executarea cu întârziere a obligaţiilor de plată pot fi solicitate pentru termenul de 3 ani anterior datei introducerii acţiunii.

CAPITOLUL IV
Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale

Art. 172. - Constituirea şi utilizarea fondului de garantare pentru plata creanţelor salariale se vor reglementa prin lege specială.

CAPITOLUL V
Protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia

Art. 173. - (1) Salariaţii beneficiază de protecţia drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii.
(2) Drepturile şi obligaţiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.
(3) Transferul întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaţilor de către cedent ori de către cesionar.

Art. 174. - Cedentul şi cesionarul au obligaţia de a informa şi de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor cu privire la implicaţiile juridice, economice şi sociale asupra salariaţilor, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

TITLUL V
Sănătatea şi securitatea în muncă

- CAPITOLUL I Reguli generale
- CAPITOLUL II Comitetul de securitate şi sănătate în muncă
- CAPITOLUL III Protecţia salariaţilor prin servicii medicale

CAPITOLUL I
Reguli generale

NOTĂ UltraTech: *Strategia naţională în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă pentru perioada 2018 - 2020 a fost aprobată prin art. 1 din H.G. nr. 191/2018, în aplicarea titlului V din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 16 aprilie 2018.*

Art. 175. - (1) Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor 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) Obligaţiile salariaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu pot aduce atingere responsabilităţii angajatorului.
(4) Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

Art. 176. - (1) Dispoziţiile prezentului titlu se completează cu dispoziţiile legii speciale, ale contractelor colective de muncă aplicabile, precum şi cu normele şi normativele de protecţie a muncii.
(2) Normele şi normativele de protecţie a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecţie a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
b) măsuri de protecţie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activităţi;
c) măsuri de protecţie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
d) dispoziţii referitoare la organizarea şi funcţionarea unor organisme speciale de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă.

Art. 177. - (1) În cadrul propriilor responsabilităţi angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.
(2) La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ţine 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 priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;
e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;
f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;
g) planificarea prevenirii;
h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;
i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

Art. 178. - (1) Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.
(2) În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea şi sănătatea în muncă.
(3) În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, precum şi cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Art. 179. - Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

Art. 180. - (1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.
(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.
(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajaţi, al celor care îşi schimbă locul de muncă sau felul muncii şi al celor care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activităţii.
(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

Art. 181. - (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor.
(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.
(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

Art. 182. - (1) Pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă instituţia abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanţelor şi preparatelor periculoase pentru salariaţi.
(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize şi expertize asupra unor produse, substanţe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaşte compoziţia acestora şi efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

NOTĂ UltraTech: *Statutul inspectorului de muncă a fost reglementat prin Legea nr. 337/2018, în aplicarea art. 182 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 31 decembrie 2018.*

CAPITOLUL II
Comitetul de securitate şi sănătate în muncă

Art. 183. - (1) La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate şi sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaţilor în elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul protecţiei muncii.
(2) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat şi cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfăşoară activităţi pe teritoriul României.

Art. 184. - (1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.

(2) În cazul în care condiţiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înfiinţarea acestor comitete şi pentru angajatorii la care sunt încadraţi mai puţin de 50 de salariaţi.
(3) În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă. Numărul acestora se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil.
(4) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate şi sănătate în muncă şi în cazul activităţilor care se desfăşoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.
(5) În situaţia în care nu se impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecţia muncii numit de angajator.

Art. 185. - Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului.

CAPITOLUL III
Protecţia salariaţilor prin servicii medicale

Art. 186. - Angajatorii au obligaţia să asigure accesul salariaţilor 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 asociaţie patronală.
(2) Durata muncii prestate de medicul de medicină a muncii se calculează în funcţie de numărul de salariaţi 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 asociaţie 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 şi a bolilor profesionale;
b) supravegherea efectivă a condiţiilor de igienă şi sănătate în muncă;
c) asigurarea controlului medical al salariaţilor atât la angajarea în muncă, cât şi 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 salariaţi, determinată de starea de sănătate a acestora.
(3) Medicul de medicină a muncii este membru de drept în comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Art. 190. - (1) Medicul de medicină a muncii stabileşte în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătăţirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătăţii în muncă pentru fiecare angajator.
(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator şi sunt supuse avizării comitetului de securitate şi sănătate în muncă.

Art. 191. - Prin lege specială vor fi reglementate atribuţiile specifice, modul de organizare a activităţii, organismele de control, precum şi statutul profesional specific al medicilor de medicină a muncii.

TITLUL VI
Formarea profesională

- CAPITOLUL I Dispoziţii generale
- CAPITOLUL II Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator
- CAPITOLUL III Contractul de ucenicie la locul de muncă

CAPITOLUL I
Dispoziţii generale

Art. 192. - (1) Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;
b) obţinerea unei calificări profesionale;
c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;
d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;
f) prevenirea riscului şomajului;
g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale.

NOTĂ UltraTech: *Normele de organizare şi desfăşurare a programelor de specializare în vederea reconversiei profesionale, precum şi în vederea dezvoltării abilităţilor profesionale pentru asistenţi medicali generalişti, moaşe şi asistenţi medicali au fost aprobate prin Ordinul M.S. nr. 1076/2019, în aplicarea art. 192, art. 193, art. 194, art. 195, art. 196, art. 197, art. 198, art. 199 şi art. 200 din Legea nr. 53/2003. (Conform art. 1 din Ordinul M.S. nr. 1076/2019, în vigoare de la 26 iulie 2019)*

Art. 193. - Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

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

Art. 194. - (1) Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:

a) cel puţin o dată la 2 ani, dacă au cel puţin 21 de salariaţi;
b) cel puţin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariaţi.

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

Art. 195. - (1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariaţi elaborează anual şi aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor.
(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.
(3) Salariaţii au dreptul să fie informaţi cu privire la conţinutul planului de formare profesională.

Art. 196. - (1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la iniţiativa angajatorului sau la iniţiativa salariatului.
(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părţilor şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.

Art. 197. - (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată 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 deţinute.
(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) Salariaţii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condiţiile art. 197 alin. (1), nu pot avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adiţional.
(2) Durata obligaţiei salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum şi orice alte aspecte în legătură cu obligaţiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adiţional la contractul individual de muncă.
(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziţiei prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adiţional la contractul individual de muncă.
(4) Obligaţia prevăzută la alin. (3) revine şi salariaţilor care au fost concediaţi în perioada stabilită prin actul adiţional, 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 infracţiune în legătură cu munca lor, precum şi în cazul în care instanţa penală a pronunţat interdicţia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 199. - (1) În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.
(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 condiţiile 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. - Salariaţii care au încheiat un act adiţional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă şi 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 şi 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 salariaţii cu vârsta minimă de 16 ani împliniţi, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menţinerea locului de muncă la acel angajator.
(3) Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni şi 2 ani.

Art. 203.
[{*}] (1) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizaţi în acest sens de **Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale** şi de **Ministerul Educaţiei şi Cercetării**. *(sintagme înlocuite prin art. 16 alin. (1) lit. e) şi g) din O.U.G. nr. 68/2019, în vigoare de la 6 noiembrie 2019)*
(2) Procedura de autorizare, precum şi modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

Art. 204. - (1) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaţilor debutanţi la o funcţie 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 funcţia nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condiţiile 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 faţă funcţiei 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 salariaţii calificaţi, cu o experienţă profesională de cel puţin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.
(3) Un formator poate asigura formarea, în acelaşi timp, pentru cel mult 3 salariaţi.
(4) Exercitarea activităţii de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

Art. 207. - (1) Formatorul are obligaţia de a primi, de a ajuta, de a informa şi de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională şi de a supraveghea îndeplinirea atribuţiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.
(2) Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare şi participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

CAPITOLUL III
Contractul de ucenicie la locul de muncă

[{*}]

NOTĂ UltraTech: *Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă au fost aprobate prin art. 1 din H.G. nr. 855/2013, în aplicarea cap. III titlul VI din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 18 noiembrie 2013.*

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 plăţii unui salariu, să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate;
b) ucenicul se obligă să se formeze profesional şi să muncească în subordinea angajatorului respectiv.

(3) Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe durată determinată.
[{*}] [- Act satelit -] art. 6 alin. (1) - (9) din Legea nr. 279/2005 - privind ucenicia la locul de munca

Art. 6. - (1) Contractul de ucenicie este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită **ucenic**, se obligă să se pregătească profesional şi să muncească pentru şi sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite **angajator**, care se obligă să îi asigure plata salariului şi toate condiţiile necesare formării profesionale.
(2) Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului de ucenicie se fac în condiţiile respectării reglementărilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, referitoare la ucenicie şi la contractul individual de muncă.
(3) Contractul de ucenicie se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, şi se înregistrează în termen de 20 de zile la inspectoratul teritorial de muncă judeţean, respectiv al municipiului Bucureşti. Obligaţia de încheiere a contractului de ucenicie, în formă scrisă, revine angajatorului.
(4) Anterior începerii activităţii, contractul de ucenicie se înregistrează şi în registrul general de evidenţă a salariaţilor, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.
(5) Pe lângă elementele obligatorii ale contractului individual de muncă, contractul de ucenicie cuprinde şi următoarele clauze referitoare la:

a) denumirea calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul;
b) denumirea furnizorului de formare care desfăşoară programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă;
c) numele coordonatorului de ucenicie şi calificarea acestuia;
d) locul/locurile în care se desfăşoară activitatea de formare profesională;
e) durata necesară pregătirii teoretice şi practice prin ucenicie la locul de muncă;
f) obligaţiile suplimentare ale angajatorului;
g) obligaţiile ucenicului;
h) alte clauze, potrivit legii.

(6) Obligaţiile suplimentare ale angajatorului sunt:

a) să asigure ucenicului toate drepturile pe care i le conferă un contract de muncă încheiat pe durată determinată proporţional cu timpul lucrat;
b) să asigure ucenicului pregătirea practică necesară calificării în care ucenicul se formează profesional;
c) să asigure ucenicului accesul la pregătirea teoretică şi practică corespunzătoare programului de formare profesională, finalizat cu certificat de calificare profesională a adulţilor, în condiţiile Ordonanţei Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
d) să asigure finanţarea programului de formare profesională a ucenicului, dacă acest program nu este finanţat din alte surse.

(7) Obligaţiile ucenicului sunt:

a) să desfăşoare activitatea în conformitate cu prevederile contractului de ucenicie;
b) să participe la pregătirea teoretică şi practică corespunzătoare programului de formare profesională, finalizat cu certificat de calificare profesională a adulţilor, în condiţiile Ordonanţei Guvernului nr. 129/2000, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
c) să susţină şi să promoveze examenul de absolvire la terminarea stagiilor de pregătire teoretică şi

practică, pentru obţinerea certificatului de calificare profesională.

(8) Drepturile şi obligaţiile angajatorului şi ale ucenicului se stabilesc prin contractul de ucenicie, completat cu prevederile din contractul colectiv de muncă aplicabil şi ale regulamentelor interne, după caz.
(9) Modelul - cadru al contractului de ucenicie se aprobă prin hotărâre a Guvernului*).
(art. 6 din Legea nr. 279/2005, în aplicarea art. 208 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 7 august 2013)

Art. 209. - (1) Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.
(2) Ucenicul beneficiază de dispoziţiile aplicabile celorlalţi salariaţi, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.

Art. 210. - Organizarea, desfăşurarea şi controlul activităţii de ucenicie se reglementează prin lege specială.

TITLUL VII
Dialogul social

- CAPITOLUL I Dispoziţii generale
- CAPITOLUL II Sindicatele
- CAPITOLUL III Reprezentanţii salariaţilor
- CAPITOLUL IV Patronatul

CAPITOLUL I
Dispoziţii generale

Art. 211. - Pentru asigurarea climatului de stabilitate şi pace socială, prin lege sunt reglementate modalităţile de consultări şi dialog permanent între partenerii sociali.

Art. 212. - (1) Consiliul Economic şi Social este instituţie publică de interes naţional, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel naţional.
(2) Organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic şi Social se stabilesc prin lege specială.
(3) Promovarea dialogului social tripartit la nivel naţional se realizează de către Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social, organism cu rol de consultare între Guvern şi partenerii sociali, potrivit dispoziţiilor prevăzute în titlul IV din Legea nr. 367/2022, cu modificările şi completările ulterioare.
(alineat introdus prin art. I pct. 6 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)

Art. 213. - În cadrul ministerelor şi prefecturilor funcţionează, în condiţiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administraţia publică, sindicate şi patronat.

CAPITOLUL II
Sindicatele

Art. 214. - (1) Sindicatele, federaţiile şi confederaţiile sindicale, denumite în continuare **organizaţii sindicale**, sunt constituite de către salariaţi pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice şi sociale, precum şi al apărării drepturilor individuale şi colective ale acestora prevăzute în contractele colective şi individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu, precum şi în legislaţia naţională, în pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte.

(2) Constituirea, organizarea şi funcţionarea sindicatelor se reglementează prin lege.

Art. 215. - Sindicatele participă prin reprezentanţii proprii, în condiţiile legii, la negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autorităţile publice şi cu patronatele, precum şi în structurile specifice dialogului social.

Art. 216. - Sindicatele se pot asocia în mod liber, în condiţiile legii, în federaţii, confederaţii sau uniuni teritoriale.

Art. 217. - Exerciţiul dreptului sindical al salariaţilor este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor şi libertăţilor garantate prin Constituţie şi în conformitate cu dispoziţiile prezentului cod şi ale legilor speciale.

Art. 218. - (1) Este interzisă orice intervenţie a autorităţilor publice de natură a limita drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legală.
(2) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerinţă al patronilor sau al organizaţiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanţii sau membrii lor, în constituirea organizaţiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

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

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 1/2013, în aplicarea art. 219 din Legea nr. 53/2003, în interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 269 alin. (2) (fost art. 284 alin. 2) din Codul muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare, instanţa competentă teritorial în soluţionarea conflictelor de muncă în cazul organizaţiile sindicale care au calitate procesuală activă în acţiunile promovate în numele membrilor de sindicat este cea de la sediul sindicatului reclamant, în vigoare de la 1 martie 2013.*

Art. 220. - (1) Reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor lor.
(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţii din unitate.
(3) Alte măsuri de protecţie a celor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale şi în contractul colectiv de muncă aplicabil.

CAPITOLUL III
Reprezentanţii salariaţilor

Art. 221. - (1) La angajatorii la care sunt încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi la care nu sunt constituite organizaţii sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaţilor pot fi promovate şi apărate de reprezentanţii lor, aleşi şi mandataţi special în acest scop.
(2) Reprezentanţii salariaţilor sunt aleşi în cadrul adunării generale a salariaţilor, cu votul a cel puţin jumătate din numărul total al salariaţilor.
(3) Reprezentanţii salariaţilor nu pot să desfăşoare activităţi ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

Art. 222. - (1) Pot fi aleşi ca reprezentanţi ai salariaţilor salariaţii care au capacitate deplină de exerciţiu.
(2) Numărul de reprezentanţi aleşi ai salariaţilor se stabileşte de comun acord cu angajatorul, în raport cu

numărul de salariaţi ai acestuia.
(3) Durata mandatului reprezentanţilor salariaţilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

Art. 223. - Reprezentanţii salariaţilor au următoarele atribuţii principale:

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaţilor, în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă şi cu regulamentul intern;
b) să participe la elaborarea regulamentului intern;
c) să promoveze interesele salariaţilor referitoare la salariu, condiţii de muncă, timp de muncă şi timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum şi orice alte interese profesionale, economice şi sociale legate de relaţiile de muncă;
d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispoziţiilor legale şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil;
e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condiţiile legii.

Art. 224. - Atribuţiile reprezentanţilor salariaţilor, modul de îndeplinire a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaţilor, în condiţiile legii.

Art. 225. - Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanţii salariaţilor destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unităţii.

Art. 226. - Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanţii salariaţilor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţi.

CAPITOLUL IV
Patronatul

Art. 227. - (1) Patronatele, denumite şi **organizaţii de angajatori**, constituite în condiţiile legii, sunt organizaţii ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înfiinţate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.
(2) Angajatorii se pot asocia în federaţii şi/sau confederaţii ori alte structuri asociative, conform legii.

Art. 228. - Constituirea, organizarea şi funcţionarea patronatelor, precum şi exercitarea drepturilor şi obligaţiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.

TITLUL VIII
Contractele colective de muncă

Art. 229. - (1) Contractul colectiv de muncă este convenţia încheiată în formă scrisă între angajator sau organizaţia patronală, de o parte, şi salariaţi, reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă.
[{*}] (2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepţia cazului în care angajatorul are încadraţi mai puţin de 10 salariaţi. *(alineat modificat prin art. II pct. 2 din O.U.G. nr. 42/2023, în vigoare de la 25 mai 2023)*
(3) La negocierea clauzelor şi la încheierea contractelor colective de muncă părţile sunt egale şi libere.
(4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispoziţiilor legale, constituie legea părţilor.
[{*}] (5) Contractele colective de muncă la nivel naţional, la nivel de sector de negociere colectivă şi la nivel de grup de unităţi, precum şi actele adiţionale la acestea sunt publicate pe pagina de internet a Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale, în conformitate cu prevederile art. 112 alin. (2) din Legea nr.

367/2022, cu modificările şi completările ulterioare. *(alineat modificat prin art. I pct. 7 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)*

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 17/2016, în vigoare de la 9 decembrie 2016, se admite sesizarea privind pronunţarea unei hotărâri prealabile şi, în consecinţă, se stabileşte că în interpretarea prevederilor art. 229 alin. (4), art. 254 şi art. 268 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, republicat, o decizie a Curţii de Conturi, emisă în exercitarea atribuţiilor sale de control, prin care s-a stabilit că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituţii publice finanţate integral din venituri proprii au fost acordate nelegal, raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituţiile publice, nu lipseşte de efecte clauzele contractului colectiv de muncă prin care acele drepturi au fost stabilite, a căror nulitate nu a fost constatată de către instanţele judecătoreşti, în condiţiile legii.*

Art. 230. - (1) Părţile, reprezentarea acestora, precum şi procedura de negociere şi de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.
(2) Prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale, se aprobă un plan de acţiune pentru promovarea negocierilor colective, cu termene şi măsuri în favoarea creşterii progresive a ratei de acoperire a negocierilor colective pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi de trai ale salariaţilor. *(alineat introdus prin art. I pct. 8 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)*
(3) Planul de acţiune prevăzut la alin. (2) se stabileşte cu consultarea şi/sau în acord cu partenerii sociali în Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social şi se revizuieşte periodic sau cel puţin o dată la 5 ani, pentru susţinerea creşterii nivelului ratei de acoperire a negocierilor colective în plan naţional către valoarea de 80%; rata de acoperire se calculează ca raport procentual între numărul total de lucrători din economia naţională cărora li se aplică acorduri colective şi contracte colective de muncă în vigoare, încheiate cu organizaţiile sindicale, sau a căror aplicare a fost extinsă, în condiţiile art. 110 alin. (4) şi (8) din Legea nr. 367/2022, cu modificările şi completările ulterioare, raportat la numărul total de lucrători ale căror condiţii de muncă pot fi stabilite prin contracte colective de muncă sau acorduri colective. *(alineat introdus prin art. I pct. 8 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)*
(4) Prin hotărârea Guvernului prevăzută la alin. (2) se stabilesc şi procedurile de monitorizare, evaluare, revizuire şi raportare către Comisia Europeană a planului de acţiune. *(alineat introdus prin art. I pct. 8 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)*

TITLUL IX
Conflictele de muncă

- CAPITOLUL I Dispoziţii generale
- CAPITOLUL II Greva

CAPITOLUL I
Dispoziţii generale

Art. 231. - Prin **conflicte de muncă** se înţelege conflictele dintre salariaţi şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă.

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 16/2016, în vigoare de la 9 februarie 2017, se admite recursul în interesul legii şi se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 231 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar/viceprimar şi unitatea administrativ - teritorială, dacă legi speciale nu conţin dispoziţii specifice, inclusiv după încetarea mandatelor.*

Art. 231[1]. - (1) Accesul neîngrădit la justiţie este garantat de lege. În cazul unui conflict individual de muncă, părţile vor acţiona cu bună - credinţă şi vor încerca soluţionarea amiabilă a acestuia.
[{*}] (2) În vederea promovării soluţionării amiabile şi cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părţile pot cuprinde în contract o clauză prin care se stabileşte că orice conflict individual de muncă se soluţionează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii. *(alineat modificat prin art. II pct. 3 din O.U.G. nr. 42/2023, în vigoare de la 25 mai 2023)*
(3) Prin **conciliere,** în sensul prezentei legi, se înţelege modalitatea de soluţionare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislaţia muncii, în condiţii de neutralitate, imparţialitate, confidenţialitate şi având liberul consimţământ al părţilor.
(4) Consultantul extern specializat în legislaţia muncii prevăzut la alin. (3), denumit în continuare **consultant extern,** poate fi un avocat, un expert în legislaţia muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislaţia muncii, care, prin rolul său activ, va stărui ca părţile să acţioneze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaţilor recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă. Onorariul consultantului extern va fi suportat de către părţi conform înţelegerii acestora.
(5) Părţile au dreptul să îşi aleagă în mod liber consultantul extern.
(6) Oricare dintre părţi se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă. Acesta va transmite celeilalte părţi invitaţia scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă.
(7) Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăşi 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitaţiei prevăzute la alin. (6). Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.
(8) În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluţie, consultantul extern va redacta un acord care va conţine înţelegerea părţilor şi modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de către părţi şi de către consultantul extern şi va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.
(9) Procedura concilierii se închide prin întocmirea unui proces - verbal semnat de către părţi şi de către consultantul extern, în următoarele situaţii:

a) prin încheierea unei înţelegeri între părţi în urma soluţionării conflictului;
b) prin constatarea de către consultantul extern a eşuării concilierii;
c) prin neprezentarea uneia dintre părţi la data stabilită în invitaţia prevăzută la alin. (7).

[{*}] (10) În cazul în care părţile au încheiat numai o înţelegere parţială, precum şi în cazurile prevăzute la alin. (9) lit. b) şi c), orice parte se poate adresa instanţei competente cu respectarea prevederilor art. 269, în vederea soluţionării în totalitate a conflictului individual de muncă. *(alineat modificat prin art. II pct. 3 din O.U.G. nr. 42/2023, în vigoare de la 25 mai 2023)*
(articol introdus prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 213/2020, în vigoare de la 3 octombrie 2020)

Art. 232. - Procedura de soluţionare a conflictelor de muncă se stabileşte prin lege specială.

CAPITOLUL II
Greva

Art. 233. - Salariaţii au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice şi sociale.

Art. 234. - (1) **Greva** reprezintă încetarea voluntară şi colectivă a lucrului de către salariaţi.
(2) Participarea salariaţilor 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 şi pentru categoriile de salariaţi prevăzute expres de lege.

Art. 235. - Participarea la grevă, precum şi organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor salariaţilor şi nu pot avea drept consecinţă sancţionarea disciplinară a salariaţilor grevişti sau a organizatorilor grevei.

Art. 236. - Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanşarea şi desfăşurarea grevei, procedurile prealabile declanşării grevei, suspendarea şi încetarea grevei, precum şi orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.

TITLUL X
Inspecţia Muncii

[{*}] **Art. 237.** - Aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă este supusă controlului Inspecţiei Muncii, ca organism specializat al administraţiei publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea **Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale**. *(sintagmă înlocuită prin art. 16 alin. (1) lit. g) din O.U.G. nr. 68/2019, în vigoare de la 6 noiembrie 2019)*

Art. 238. - Inspecţia Muncii are în subordine inspectoratele teritoriale de muncă, organizate în fiecare judeţ şi în municipiul Bucureşti.

Art. 239. - Înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei 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
- CAPITOLUL II Răspunderea disciplinară
- CAPITOLUL III Răspunderea patrimonială
- CAPITOLUL IV Răspunderea contravenţională
- CAPITOLUL V Răspunderea penală

CAPITOLUL I
Regulamentul intern

[{*}] **Art. 241.** - Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz. *(articol revenit la forma iniţială ca urmare a respingerii O.U.G. nr. 37/2021 prin art. unic din Legea nr. 275/2022, în vigoare de la 6 octombrie 2022)*
NOTĂ UTG: *Se admite excepţia de neconstituţionalitate şi se constată că prevederile O.U.G. nr. 37/2021 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sunt neconstituţionale. (Conform Deciziei C.C. nr. 218/2024, în vigoare de la 5 iunie 2024)*

Art. 242. - Regulamentul intern cuprinde cel puţin următoarele categorii de dispoziţii:

a) reguli privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă în cadrul unităţii;

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii;
c) drepturile şi obligaţiile angajatorului şi ale salariaţilor;
[{*}] **d)** procedura de soluţionare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamaţiilor individuale ale salariaţilor; *(literă modificată prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 213/2020, în vigoare de la 3 octombrie 2020)*
e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
f) abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile;
g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
h) modalităţile de aplicare a altor dispoziţii legale sau contractuale specifice;
i) criteriile şi procedurile de evaluare profesională a salariaţilor.
j) reguli referitoare la preaviz; *(literă introdusă prin art. I pct. 27 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
k) informaţii cu privire la politica generală de formare a salariaţilor, dacă există. *(literă introdusă prin art. I pct. 27 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*

Art. 243.
[{*}] (1) Angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, şi de a face dovada îndeplinirii acestei obligaţii. *(alineat modificat prin art. I pct. 28 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
[{*}] (2) Aducerea la cunoştinţa salariaţilor a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiţia ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului şi să poată fi stocat şi printat de către acesta. *(alineat modificat prin art. I pct. 28 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
[{*}] (3) Regulamentul intern îşi produce efectele faţă de salariat de la momentul luării la cunoştinţă a acestuia. *(alineat modificat prin art. I pct. 28 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*
(4) Regulamentul intern se afişează la sediul angajatorului.

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

Art. 245. - (1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispoziţiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.
(2) Controlul legalităţii dispoziţiilor cuprinse în regulamentul intern este de competenţa instanţelor judecătoreşti, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluţionare 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 înfiinţaţi după intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevăzut la alin. (1) începe să curgă de la data dobândirii personalităţii juridice.

CAPITOLUL II
Răspunderea disciplinară

Art. 247. - (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor săi ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară.
(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispoziţiile legale

ale conducătorilor ierarhici.

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 11/2013, în aplicarea art. 247 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 25 iulie 2013, instanţa competentă să soluţioneze contestaţia salariatului împotriva sancţiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greşit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancţiune disciplinară.*

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

a) avertismentul scris;
b) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;
c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;
d) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei 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 stabileşte un alt regim sancţionator, va fi aplicat acesta.
(3) Sancţiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancţiune disciplinară în acest termen. Radierea sancţiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 11/2013, în aplicarea art. 248 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 25 iulie 2013, instanţa competentă să soluţioneze contestaţia salariatului împotriva sancţiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greşit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancţiune disciplinară.*

Art. 249. - (1) Amenzile disciplinare sunt interzise.
(2) Pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancţiune.

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 11/2013, în aplicarea art. 249 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 25 iulie 2013, instanţa competentă să soluţioneze contestaţia salariatului împotriva sancţiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greşit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancţiune disciplinară.*

Art. 250. - Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;
b) gradul de vinovăţie a salariatului;
c) consecinţele abaterii disciplinare;
d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 11/2013, în aplicarea art. 250 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 25 iulie 2013, instanţa competentă să soluţioneze contestaţia salariatului împotriva sancţiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greşit individualizată, o*

poate înlocui cu o altă sancţiune disciplinară.

Art. 251. - (1) Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură, cu excepţia celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.
(1[1]) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislaţia muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens. *(alineat introdus prin art. unic pct. 5 din Legea nr. 213/2020, în vigoare de la 3 octombrie 2020)*
[{*}] (2) În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către persoana desemnată, de către preşedintele comisiei sau de către consultantul extern, împuterniciţi potrivit alin. (1[1]), precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii. *(alineat modificat prin art. unic pct. 6 din Legea nr. 213/2020, în vigoare de la 3 octombrie 2020)*
(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.
[{*}] (4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere comisiei sau persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislaţia muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este. *(alineat modificat prin art. unic pct. 6 din Legea nr. 213/2020, în vigoare de la 3 octombrie 2020)*

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 11/2013, în aplicarea art. 251 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 25 iulie 2013, instanţa competentă să soluţioneze contestaţia salariatului împotriva sancţiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greşit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancţiune disciplinară.*

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

NOTĂ UltraTech: *În aplicarea art. 252 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, a fost admis recursul în interesul legii care stabileşte că, momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancţiunii disciplinare este data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unităţii prin Decizia Î.C.C.J. nr. 16/2012, în vigoare de la 5 decembrie 2012.*

(2) Sub sancţiunea nulităţii 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 condiţiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;
d) temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;
e) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;
f) instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

(3) Decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi 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 reşedinţa comunicată de acesta.
(5) Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 11/2013, în aplicarea art. 252 alin. (5) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 25 iulie 2013, instanţa competentă să soluţioneze contestaţia salariatului împotriva sancţiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greşit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancţiune disciplinară.*

Art. 91. - (1) Pentru încălcarea reglementărilor anti - doping prevăzute la art. 2 alin. (2) lit. e) şi g) - k), prin derogare de la prevederile art. 492 şi 493 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare şi ale art. 252 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, preşedintele ANAD dispune destituirea din funcţie, sau, după caz, încetarea contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile de la data comunicării deciziei emise de organul competent potrivit legii.
(2) Pentru încălcarea reglementărilor anti - doping prevăzute la art. 2 alin. (2) lit. e) şi g) - k), prin derogare de la prevederile art. 252 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, directorul LCD dispune încetarea contractului de muncă, ca sancţiune disciplinară, pentru personalul contractual de conducere şi de execuţie al Laboratorului de control doping, în termen de 30 de zile de la data comunicării deciziei emise de organul competent potrivit legii.
[. . .]
(art. 91 alin. (1) - alin. (2) din Legea nr. 310/2021, în aplicarea art. 252 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 30 decembrie 2021)

CAPITOLUL III
Răspunderea patrimonială

Art. 253. - (1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor 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 instanţelor judecătoreşti competente.
(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea îşi va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condiţiile art. 254 şi următoarele.

NOTĂ UltraTech: *Prin Decizia Î.C.C.J. nr. 40/2007, în cadrul litigiilor de muncă privind atragerea răspunderii patrimoniale a angajatorilor, potrivit art. 269 alin. (1) din Codul muncii, daunele morale pot fi acordate salariaţilor numai în cazul în care legea, contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă cuprinde clauze exprese în acest sens, în aplicarea art. 253 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 18 mai 2011 - satelit publicat anterior republicării oficiale.*

Art. 254. - (1) Salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.
(2) Salariaţii nu răspund de pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.
(3) În situaţia în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina şi în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare şi evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părţilor, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la

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

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 3/2014, în vigoare de la 18 iunie 2014, în aplicarea art. 254 din Legea nr. 53/2003, a fost admis recursul în interesul legii care stabileşte că acţiunile în răspundere patrimonială formulate împotriva personalului silvic cu atribuţii de pază a pădurilor pentru pagubele produse pe suprafeţele de pădure pe care le are în pază sunt de competenţa materială a instanţelor de conflicte de muncă.*

Art. 255. - (1) Când paguba a fost produsă de mai mulţi salariaţi, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabileşte 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 stabileşte proporţional cu salariul său net de la data constatării pagubei şi, atunci când este cazul, şi în funcţie 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 şi care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptăţit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabileşte potrivit valorii acestora de la data plăţii.

NOTĂ UltraTech: *Se admite recursul în interesul legii şi, în consecinţă, stabileşte că acţiunea promovată de angajator în contradictoriu cu salariatul pentru restituirea sumelor achitate de primul celui de-al doilea, de bunăvoie, înainte de începerea executării silite, în baza unei hotărâri judecătoreşti executorii, de primă instanţă, care ulterior este desfiinţată în calea de atac, îmbracă natura juridică a unui conflict de muncă, a cărui soluţionare se circumscrie prevederilor art. 256 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, atrăgând competenţa materială de soluţionare în primă instanţă în favoarea tribunalului - Secţia specializată în litigii de muncă şi asigurări sociale, conform art. 208 şi art. 210 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările şi completările ulterioare. (Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 15/2020, în vigoare de la 3 noiembrie 2020)*

Art. 257. - (1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reţine 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 depăşi împreună cu celelalte reţineri 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 şi cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcţionar public, reţinerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituţie 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 funcţionar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condiţiile Codului de procedură civilă. *(de la data de 1 septembrie 2012 intră în vigoare Legea nr. 134/2010 - noul Cod de procedură civilă)*

[{*}] **Art. 259.** - În cazul în care acoperirea prejudiciului prin reţineri 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 reţineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condiţiile Codului de procedură civilă. *(de la data de 1 septembrie 2012 intră în vigoare Legea nr. 134/2010 - noul Cod de procedură civilă)*

CAPITOLUL IV
Răspunderea contravenţională

Art. 260.

[{*}] (1) Următoarele fapte constituie contravenţii, dacă nu au fost săvârşite în astfel de condiţii încât să fie considerate, potrivit legii, infracţiuni: *(parte introductivă modificată prin art. I pct. 4 din O.U.G. nr. 117/2021, în vigoare de la 5 octombrie 2021)*

[{*}] **a)** nerespectarea dispoziţiilor privind garantarea în plată a salariului de bază minim brut stabilit prin act normativ sau a nivelului salarial minim stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil, cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru fiecare persoană pentru care s-a constatat nerespectarea acestor dispoziţii legale, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei; *(literă modificată prin art. I pct. 9 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)*

a^{1}) nerespectarea prevederilor art. 278 alin. (3) se sancţionează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru fiecare persoană pentru care s-a constatat nerespectarea acestor dispoziţii legale, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei; *(literă introdusă prin art. I pct. 10 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)*

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 ameninţări ori prin violenţe, a unui salariat sau a unui grup de salariaţi 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 dispoziţiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;

[{*}] **e)** primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei; *(literă modificată prin art. I pct. 5 din O.U.G. nr. 53/2017, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 6 din Legea nr. 88/2018, în vigoare de la 13 aprilie 2018)*

[{*}] **e^{1})** primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei; *(literă introdusă prin art. I pct. 6 din O.U.G. nr. 53/2017, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 7 din Legea nr. 88/2018, în vigoare de la 13 aprilie 2018)*

[{*}] **e^{2})** primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariaţi în perioada în care acesta/aceştia are/au contractul individual de muncă suspendat, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei; *(literă introdusă prin art. I pct. 6 din O.U.G. nr. 53/2017, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 7 din Legea nr. 88/2018, în vigoare de la 13 aprilie 2018)*

[{*}] **e^{3})** primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariaţi cu depăşirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parţial, cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei; *(literă modificată prin art. I pct. 5 din O.U.G. nr. 117/2021 - publicată la 5 octombrie 2021, în vigoare de la 20 octombrie 2021)*

e^{4}) încălcarea prevederilor art. 53^{1} alin. (19), cu returnarea sumelor primite cu titlu de indemnizaţie potrivit art. 53^{1} alin. (1) şi (12), pentru posturile desfiinţate; *(literă introdusă prin art. I pct. 3 din Legea nr. 298/2020, în vigoare de la 27 decembrie 2020)*

e^{5}) acordarea unui salariu net mai mare decât cel evidenţiat în statele de plată a salariului şi în declaraţia lunară privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităţilor fiscale, cu amendă de la 8.000 lei la 10.000

lei pentru fiecare salariat identificat în această situaţie, fără a depăşi valoarea cumulată de 100.000 lei; *(literă introdusă prin art. I pct. 6 din O.U.G. nr. 117/2021 - publicată la 5 octombrie 2021, în vigoare de la 20 octombrie 2021)*

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 şi 142, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

h) încălcarea obligaţiei prevăzute la art. 140, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;

[{*}] **i)** nerespectarea dispoziţiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei pentru fiecare persoană identificată ca prestând muncă suplimentară. *(literă modificată prin art. unic din Legea nr. 85/2020, în vigoare de la 21 iunie 2020)*

j) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

k) neacordarea indemnizaţiei prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul îşi întrerupe temporar activitatea cu menţinerea 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 obligaţiei prevăzute la art. 27 şi 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 obligaţiei prevăzute la art. 102, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 100.000 lei;

p) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.

q) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (4), cu amendă de 10.000 lei. *(literă introdusă prin art. I pct. 7 din O.U.G. nr. 53/2017, în vigoare de la 7 august 2017)*

[{*}] **r)** nerespectarea dispoziţiilor art. 5 alin. (2) - (9) şi ale art. 59 lit. a) şi c), cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei; *(literă modificată prin art. I pct. 29 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*

s) încălcarea de către angajator a obligaţiei prevăzute la art. 166 alin. (1) cu mai mult de o lună, de la data de plată a salariului, stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 de lei pentru fiecare persoană căreia nu i s-a plătit salariul, cu excepţia situaţiei în care angajatorul se află sub incidenţa Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenţei şi de insolvenţă, cu modificările şi completările ulterioare. *(literă introdusă prin art. I pct. 7 din O.U.G. nr. 117/2021 - publicată la 5 octombrie 2021, în vigoare de la 20 octombrie 2021)*

s^1) încălcarea prevederilor art. 34 alin. (6^1), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei; *(literă introdusă prin art. II pct. 2 din Legea nr. 26/2023, în vigoare de la 14 ianuarie 2023)*

t) neacordarea concediului de îngrijitor salariaţilor care îndeplinesc condiţiile prevăzute la art. 152^1, cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei; *(literă introdusă prin art. I pct. 30 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*

u) încălcarea obligaţiei prevăzute la art. 153^2 , cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei. *(literă introdusă prin art. I pct. 30 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*

[{*}] (1^1) Prin derogare de la prevederile art. 28 alin. (1) din Ordonanţa Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare, contravenientul poate achita, în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului - verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din amenda aplicată potrivit alin. (1) lit. e) - e^3), inspectorul de muncă făcând menţiune despre această posibilitate în

procesul - verbal. *(alineat introdus prin art. I pct. 8 din O.U.G. nr. 53/2017, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 8 din Legea nr. 88/2018, în vigoare de la 13 aprilie 2018)*
(2) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de către inspectorii de muncă.
(3) Contravenţiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispoziţiile legislaţiei în vigoare.
[{*}] (4) În cazul constatării săvârşirii uneia dintre faptele prevăzute la alin. (1) lit. e) - e^2), inspectorul de muncă dispune măsura sistării activităţii locului de muncă organizat, supus controlului, în condiţiile stabilite în procedura de sistare elaborată de Inspecţia Muncii şi aprobată prin ordin al ministrului muncii şi justiţiei sociale, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, după consultarea prealabilă a confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional. *(alineat introdus prin art. I pct. 9 din O.U.G. nr. 53/2017, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 9 din Legea nr. 88/2018, în vigoare de la 13 aprilie 2018)*
[{*}] (5) Angajatorul poate relua activitatea numai după achitarea amenzii contravenţionale, în condiţiile legii, şi numai după ce a remediat deficienţele care au condus la sistarea activităţii prin încheierea contractului individual de muncă, transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor sau, după caz, încetarea suspendării contractului individual de muncă şi prezentarea documentelor care dovedesc plata contribuţiilor sociale şi a impozitului pe venit aferente veniturilor salariale care se cuvin lucrătorului pentru perioada în care a prestat activitate nedeclarată. *(alineat introdus prin art. I pct. 9 din O.U.G. nr. 53/2017, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 9 din Legea nr. 88/2018, în vigoare de la 13 aprilie 2018)*
(6) Reluarea activităţii cu încălcarea dispoziţiilor alin. (5) constituie infracţiune şi se sancţionează cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă. *(alineat introdus prin art. I pct. 9 din O.U.G. nr. 53/2017, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 9 din Legea nr. 88/2018, în vigoare de la 13 aprilie 2018)*

Art. 22. - (1) Constituie contravenţii şi se sancţionează, după cum urmează:

a) nerespectarea prevederilor alin. (3) al art. 11, ale art. 12, 14, ale alin. (1) al art. 15 şi art. 19, cu amendă de la 2.000 lei la 3.000 lei;
b) desfăşurarea fără autorizaţie a activităţilor specifice agentului de muncă temporară, cu amendă de la 10.000 lei la 30.000 lei.

(2) Constituie contravenţie şi se sancţionează potrivit prevederilor art. 260 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003, republicată, punerea la dispoziţia utilizatorului, de către agentul de muncă temporară, a unui număr de până la 5 persoane fără contract de muncă temporară.
(3) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de către inspectorii de muncă.
(4) Dispoziţiile referitoare la contravenţii, prevăzute la alin. (1) şi (2), se completează cu prevederile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare.
(art. 22 din H.G. nr. 1256/2011 - publicată la 4 ianuarie 2012, în aplicarea art. 260 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 3 februarie 2012)

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 20/2016, în vigoare de la 21 septembrie 2016, se admite sesizarea privind pronunţarea unei hotărâri prealabile şi, în consecinţă, se stabileşte că în sintagma "fără încheierea unui contract individual de muncă" prevăzută de dispoziţiile art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, republicat, se include şi situaţia contractului individual de muncă suspendat.*

CAPITOLUL V
Răspunderea penală

[{*}] *Art. 261. - Neexecutarea unei . . . text abrogat - [{*}] . . . (articol abrogat de la 1 februarie 2014 prin art. 127 pct. 1 din Legea nr. 187/2012 - publicată la 12 noiembrie 2012)*

[{*}] *Art. 262. - Neexecutarea unei . . . text abrogat - [{*}] . . . (articol abrogat de la 1 februarie 2014 prin art. 127 pct. 1 din Legea nr. 187/2012 - publicată la 12 noiembrie 2012)*

[{*}] *Art. 263. - (1) În cazul . . . text abrogat - [{*}] . . . (articol abrogat de la 1 februarie 2014 prin art. 127 pct. 1 din Legea nr. 187/2012 - publicată la 12 noiembrie 2012)*

[{*}] **Art. 264.**
[{*}] (1) Constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabileşte pentru salariaţii încadraţi în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului de bază minim brut prevăzut la art. 160 alin. (3). *(alineat modificat prin art. I pct. 11 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)*
(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancţionează şi infracţiunea constând în refuzul nejustificat al unei persoane de a prezenta organelor competente documentele legale, în scopul împiedicării verificărilor privitoare la aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă, în termen de cel mult 15 zile de la primirea celei de-a doua solicitări.
(3) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancţionează şi infracţiunea constând în împiedicarea sub orice formă a organelor competente de a intra, în condiţiile prevăzute de lege, în sedii, incinte, spaţii, terenuri sau mijloace de transport pe care angajatorul le foloseşte în realizarea activităţii lui profesionale, pentru a efectua verificări privitoare la aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă.
[{*}] *(4) Constituie infracţiune şi se sancţionează . . . text abrogat - [{*}] . . . (alineat abrogat de la 7 august 2017 prin art. I pct. 10 din O.U.G. nr. 53/2017)*

(articol modificat prin art. 127 pct. 2 din Legea nr. 187/2012 - publicată la 12 noiembrie 2012, în vigoare de la 1 februarie 2014)

[{*}] **Art. 265.** - (1) Încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condiţiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activităţi cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.
[{*}] (2) Primirea la muncă a unei persoane aflate în situaţie de şedere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane, constituie infracţiune şi se sancţionează cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă. *(alineat modificat prin art. I pct. 11 din O.U.G. nr. 53/2017, în vigoare de la 7 august 2017)*
(3) Dacă munca prestată de persoanele prevăzute la alin. (2) sau la art. 264 alin. (4) este de natură să le pună în pericol viaţa, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.
(4) În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la alin. (2) şi (3) şi la art. 264 alin. (4), instanţa de judecată poate dispune şi aplicarea uneia sau mai multora dintre următoarele pedepse complementare:

a) pierderea totală sau parţială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestaţii, ajutoare ori subvenţii publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autorităţile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;
b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziţii publice pentru o perioadă de până la 5 ani;
c) recuperarea integrală sau parţială a prestaţiilor, ajutoarelor ori subvenţiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autorităţile române, atribuite angajatorului pe o perioadă

de până la 12 luni înainte de comiterea infracţiunii;
d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori a punctelor de lucru în care s-a comis infracţiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licenţe de desfăşurare a activităţii profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

(5) În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la alin. (2) şi (3) şi la art. 264 alin. (4), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

a) orice remuneraţie restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remuneraţiei se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepţia cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;
b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor şi contribuţiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalităţile de întârziere şi amenzile administrative corespunzătoare;
c) cheltuielile determinate de transferul plăţilor restante în ţara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condiţiile legii.

(6) În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la alin. (2) şi (3) şi la art. 264 alin. (4) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât şi orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoştinţă de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflaţi în situaţie de şedere ilegală, pot fi obligaţi de către instanţă, 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) şi c).
(articol modificat prin art. 127 pct. 3 din Legea nr. 187/2012 - publicată la 12 noiembrie 2012, în vigoare de la 1 februarie 2014)

TITLUL XII
Jurisdicţia muncii

- CAPITOLUL I Dispoziţii generale
- CAPITOLUL II Competenţa materială şi teritorială
- CAPITOLUL III Reguli speciale de procedură

CAPITOLUL I
Dispoziţii generale

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

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 11/2013, în aplicarea art. 266 din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 25 iulie 2013, instanţa competentă să soluţioneze contestaţia salariatului împotriva sancţiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greşit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancţiune disciplinară.*

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 3/2014, în vigoare de la 18 iunie 2014, în aplicarea art. 266 din Legea nr. 53/2003, a fost admis recursul în interesul legii care stabileşte că acţiunile în răspundere patrimonială formulate împotriva personalului silvic cu atribuţii de pază a pădurilor pentru pagubele produse pe suprafeţele de pădure pe care le are în pază sunt de competenţa materială a instanţelor de conflicte de muncă.*

Art. 266[1]. - Constituie conflict de muncă în înţelesul art. 266 şi conflictele cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea relaţiilor de muncă ce au la bază raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale. *(articol introdus prin art. I pct. 12 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)*

Art. 267. - Pot fi părţi în conflictele de muncă:

a) salariaţii, precum şi orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligaţii în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;
b) angajatorii - persoane fizice şi/sau persoane juridice -, agenţii de muncă temporară, utilizatorii, precum şi orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfăşurată în condiţiile prezentului cod;
c) sindicatele şi patronatele;
[{*}] **d)** alte persoane juridice sau fizice care au această vocaţie în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă. *(de la data de 1 septembrie 2012 intră în vigoare Legea nr. 134/2010 - noul Cod de procedură civilă)*
e) părţile unui raport juridic de muncă neîntemeiat pe un contract individual de muncă, reglementat prin legi speciale. *(literă introdusă prin art. I pct. 13 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)*

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 1/2013, în aplicarea art. 267 din Legea nr. 53/2003, în interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 269 alin. (2) (fost art. 284 alin. 2) din Codul muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare, instanţa competentă teritorial în soluţionarea conflictelor de muncă în cazul organizaţiile sindicale care au calitate procesuală activă în acţiunile promovate în numele membrilor de sindicat este cea de la sediul sindicatului reclamant, în vigoare de la 1 martie 2013.*

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

[{*}] **a)** în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoştinţă de măsura dispusă referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani; *(literă modificată prin art. II din Legea nr. 269/2021, în vigoare de la 13 noiembrie 2021)*
b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancţionare disciplinară;
c) în termen de 3 ani de la data naşterii dreptului la acţiune, în situaţia în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum şi în cazul răspunderii patrimoniale a salariaţilor faţă de angajator;
d) pe toată durata existenţei contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulităţii unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;
e) în termen de 6 luni de la data naşterii dreptului la acţiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

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

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 13/2016, în vigoare de la 28 octombrie 2016, se admite sesizarea privind pronunţarea unei hotărâri prealabile şi se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 268 alin. (2) din Codul muncii, republicat, acţiunile în constatarea dreptului*

la încadrarea în grupe de muncă conform dispoziţiilor Ordinului nr. 50/1990 intră în categoria acţiunilor în constatare de drept comun şi sunt imprescriptibile.

NOTĂ UltraTech: *Se admite recursul în interesul legii şi se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 268 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, raportat la art. 8 şi 12 din Decretul nr. 167/1958 privitor la prescripţia extinctivă, republicat, şi a dispoziţiilor art. 211 lit. c) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, respectiv a art. 2.526 din Codul civil, actul de control efectuat de Curtea de Conturi sau de un alt organ cu atribuţii de control, prin care s-a stabilit în sarcina angajatorului obligaţia de a acţiona pentru recuperarea unui prejudiciu produs de un salariat ori rezultat în urma plăţii către acesta a unei sume de bani necuvenite, nu marchează începutul termenului de prescripţie extinctivă a acţiunii pentru angajarea răspunderii patrimoniale a salariatului. (Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 19/2019, în vigoare de la 24 octombrie 2019)*

CAPITOLUL II
Competenţa materială şi teritorială

[{*}] **Art. 269.** - (1) Cauzele referitoare la conflictele individuale de muncă şi conflictele colective de muncă se soluţionează în primă instanţă de către tribunal.
(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează tribunalului în a cărei circumscripţie reclamantul îşi are domiciliul, reşedinţa sau locul de muncă ori, după caz, sediul.
(3) Dacă sunt îndeplinite condiţiile prevăzute de Codul de procedură civilă pentru coparticiparea procesuală activă, cererea poate fi formulată la instanţa competentă pentru oricare dintre reclamanţi.
(articol modificat prin art. II pct. 4 din O.U.G. nr. 42/2023, în vigoare de la 25 mai 2023)

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 1/2013, în aplicarea art. 269 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, în interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 269 alin. (2) (fost art. 284 alin. 2) din Codul muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare, instanţa competentă teritorial în soluţionarea conflictelor de muncă în cazul organizaţiile sindicale care au calitate procesuală activă în acţiunile promovate în numele membrilor de sindicat este cea de la sediul sindicatului reclamant, în vigoare de la 1 martie 2013.*

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 11/2013, în aplicarea art. 269 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 25 iulie 2013, instanţa competentă să soluţioneze contestaţia salariatului împotriva sancţiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greşit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancţiune disciplinară.*

CAPITOLUL III
Reguli speciale de procedură

Art. 270. - Cauzele prevăzute la art. 266 sunt scutite de taxa judiciară de timbru şi de timbrul judiciar.

Art. 271. - (1) Cererile referitoare la soluţionarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgenţă.
(2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.
(2^1) Termenul de apel este de 10 zile de la data comunicării hotărârii. *(alineat introdus prin art. II pct. 5 din O.U.G. nr. 42/2023, în vigoare de la 25 mai 2023)*
(2^2) Hotărârile instanţei de fond sunt supuse numai apelului. *(alineat introdus prin art. II pct. 5 din O.U.G. nr. 42/2023, în vigoare de la 25 mai 2023)*
(3) Procedura de citare a părţilor se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puţin 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 înfăţişare.

Art. 273. - Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgenţă, instanţa fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia.

Art. 274. - Hotărârile pronunţate în fond sunt definitive şi executorii de drept.

[{*}] **Art. 275.** - Dispoziţiile prezentului titlu se completează cu prevederile Codului de procedură civilă. *(de la data de 1 septembrie 2012 intră în vigoare Legea nr. 134/2010 - noul Cod de procedură civilă)*

TITLUL XIII
Dispoziţii tranzitorii şi finale

Art. 276. - Potrivit obligaţiilor internaţionale asumate de România, legislaţia muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convenţiile şi recomandările Organizaţiei Internaţionale a Muncii, cu normele dreptului internaţional al muncii.

[{*}] **Art. 277.** - În sensul prezentului cod, funcţiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului. *(articol modificat prin art. I pct. 31 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)*

Art. 278. - (1) Dispoziţiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziţii cuprinse în legislaţia muncii şi, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispoziţiile legislaţiei civile.
(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun şi acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete şi aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.
(3) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligaţia de a stabili şi garanta în plată un salariu de bază/remuneraţie în conformitate cu prevederile art. 160 alin. (2) şi cu respectarea dispoziţiilor art. 164 alin. (11), al cărui/cărei nivel nu poate fi mai mic decât cel al salariului de bază minim brut orar stabilit conform prevederilor art. 164 alin. (1) sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil. *(alineat introdus prin art. I pct. 14 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)*

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 18/2016, în vigoare de la 30 septembrie 2016, în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 278 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, dispoziţiile art. 1.324, 1.325 şi 1.326 din Codul civil, republicat, pot fi aplicate în întregirea dispoziţiilor Codului muncii, fiind compatibile cu specificul raporturilor de muncă.*

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 34/2016, în vigoare de la 9 ianuarie 2017, se admite sesizarea privind pronunţarea unei hotărâri prealabile şi, în consecinţă, se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 77 din Codul muncii, cu referire la dispoziţiile art. 278 alin. (1) din Codul muncii şi la dispoziţiile art. 1.326 din Codul civil, decizia de concediere individuală emisă potrivit dispoziţiilor art. 76 din Codul muncii se poate comunica prin poşta electronică, aceasta reprezentând o modalitate de comunicare aptă din punct de vedere procesual să declanşeze curgerea termenului de contestare jurisdicţională a deciziei, potrivit dispoziţiilor art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011 raportat la dispoziţiile art. 216 din acelaşi act normativ, cu referire la dispoziţiile art. 184 alin. (1) din Codul de*

procedură civilă, în condiţiile în care salariatul a comunicat angajatorului aceste date de contact şi există o uzanţă a acestei forme de comunicare între părţi.

NOTĂ UltraTech: *Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 16/2016, în vigoare de la 9 februarie 2017, se admite recursul în interesul legii şi se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 278 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar/viceprimar şi unitatea administrativ - teritorială, dacă legi speciale nu conţin dispoziţii specifice, inclusiv după încetarea mandatelor.*

NOTĂ UltraTech: *Se admite sesizările şi, în consecinţă, se stabileşte că în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 79 alin. (1) şi (3) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor şi procurorilor, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, raportat la prevederile art. 1 alin. (2) şi art. 278 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, dispoziţia referitoare la dreptul de a beneficia de concediu de odihnă de 35 de zile, precum şi de alte concedii se interpretează în sensul că nu permite cumulul acestui concediu de odihnă cu concediul suplimentar reglementat prin art. 147 din Codul muncii; în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 147 din Codul muncii şi, respectiv, ale art. 3 din Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariaţii care lucrează în condiţii deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase, sintagma "condiţii vătămătoare", care deschide dreptul la concediu suplimentar, nu are un conţinut juridic identic cu sintagma "condiţii vătămătoare" din art. 7 alin. (1) din anexa nr. VI la Legea - cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările ulterioare, respectiv art. 4 alin. (1) capitolul VIII din anexa nr. VI la Legea - cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare, şi ulterior art. 4 alin. (1) capitolul VIII la anexa nr. V la Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare, identitate de conţinut juridic care să justifice concluzia că emiterea buletinului de expertizare de către organul abilitat pentru evaluarea riscurilor profesionale la locul de muncă, efectuată în aplicarea Ordinului procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie nr. 24/2010 pentru aprobarea condiţiilor de acordare a sporului pentru condiţii de muncă grele, vătămătoare sau periculoase în cadrul Ministerului Public, respectiv în aplicarea Hotărârii Guvernului nr. 118/2018 pentru aprobarea Regulamentului - cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiţii de muncă, precum şi a condiţiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Justiţie" şi Curtea Constituţională este suficientă pentru stabilirea existenţei condiţiilor vătămătoare în sensul art. 147 din Codul muncii şi al art. 3 din Legea nr. 31/1991. (Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 79/2023, în vigoare de la 18 ianuarie 2024)*

Art. 278[1]. - (1) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligaţia de a comunica în scris persoanei care îşi desfăşoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă cel puţin următoarele:

a) identitatea părţilor raportului de muncă;
b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea desfăşurării activităţii în locuri de muncă diferite, precum şi dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
d) unul din următoarele elemente, la alegerea angajatorului:

(i) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activităţii profesionale pentru care este

angajată persoana;
(ii) o scurtă caracterizare sau descriere a muncii;

e) data de la care începe raportul de muncă;
f) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;
g) durata şi condiţiile perioadei de probă, dacă există;
h) dreptul şi condiţiile privind formarea profesională oferită de angajator;
i) durata concediului de odihnă plătit;
j) procedura şi condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;
k) drepturile salariale, cu menţionarea elementelor componente, dacă sunt aplicabile alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, menţionate separat, periodicitatea plăţii acestora şi metoda de plată;
l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi/sau ore/săptămână, condiţiile de efectuare şi de compensare a orelor suplimentare, precum şi, dacă este cazul, modalităţile de organizare a muncii în schimburi;
m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă există;
n) asigurare medicală privată, contribuţii suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a persoanei suportate de angajator, în condiţiile legii, precum şi orice alte beneficii sociale, acordate din iniţiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau în natură acordate sau plătite de angajator persoanei ca urmare a activităţii profesionale a acesteia, după caz.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, cu o durată a timpului de muncă prestabilită şi efectiv lucrată de cel mult trei ore pe săptămână, calculate ca medie într-o perioadă de referinţă de patru săptămâni consecutive. La calcularea mediei de trei ore se ia în considerare timpul lucrat pentru toţi angajatorii care fac parte din aceeaşi întreprindere sau acelaşi grup de întreprinderi, astfel cum este definit de art. 6 pct. 2 din Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.
(3) Informaţiile prevăzute la alin. (1) pot fi comunicate sub forma unuia sau mai multor documente şi se transmit pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiţia ca, în acest din urmă caz, informaţiile să fie accesibile persoanei care îşi desfăşoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, să poată fi stocate şi printate de către acesta, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.
(4) Informaţiile prevăzute la alin. (1) lit. g) - l) şi n) pot fi comunicate şi sub forma unei trimiteri la prevederile legale, dispoziţiile administrative sau statutare, prevederile exprese din regulamentul intern sau din contractul sau acordul colectiv de muncă aplicabil ce reglementează aspectele respective, cu condiţia punerii la dispoziţia persoanei a acestor prevederi.
(5) În cazul în care, datorită specificului raporturilor de muncă, informaţiile prevăzute la alin. (1) nu pot fi comunicate în prealabil, acestea se comunică în mod individual persoanei, sub forma unuia sau a mai multor documente, într-o perioadă:

a) de cel mult 7 zile lucrătoare începând cu prima zi de muncă pentru informaţiile prevăzute la alin. (1) lit. a) - g), k) şi l);
b) de cel mult 30 de zile lucrătoare începând cu prima zi de muncă pentru informaţiile prevăzute la alin. (1) lit. h) - j), m) şi n).

(6) În aplicarea alin. (5), prin prima zi de muncă se înţelege începerea efectivă a prestării muncii de către acea persoană în cadrul raportului de muncă.
(7) Cu privire la informaţiile furnizate, prevăzute la alin. (1), părţile pot stabili, pe baza unor motive obiective, regimul de confidenţialitate aplicabil acestora pe durata desfăşurării raportului de muncă,

precum şi după încetarea acestuia.
(8) Pentru raporturile juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă procedura privind comunicarea informaţiilor menţionate la alin. (1), lista, tipul şi/sau forma documentelor prin care se realizează informarea, regimul de confidenţialitate aplicabil acestora şi persoanele fizice/juridice responsabile pentru îndeplinirea obligaţiei de informare, precum şi sancţiunile aplicabile în cazul încălcării obligaţiei de informare pot fi stabilite prin reglementări specifice, iniţiate de entităţile care au atribuţii în reglementarea respectivelor raporturi de muncă, cu avizul Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale, sau prin regulamentul intern.
(9) În situaţia în care persoana îşi desfăşoară activitatea la sediul altei instituţii, care are atribuţii în ceea ce priveşte aspectele administrative ale activităţii acelei persoane, deşi aceasta nu este angajatorul persoanei, obligaţia de informare de la alin. (1) poate fi realizată de către această instituţie, atât timp cât obligaţia este îndeplinită.
(10) Prin legi speciale pot fi stabilite şi alte persoane fizice sau juridice care nu au calitatea de angajator al persoanei respective, care au responsabilitatea îndeplinirii obligaţiei de informare prevăzute la alin. (1) astfel încât toate obligaţiile respective să fie îndeplinite.
(11) În cazul în care, prin reglementările menţionate la alin. (8), sunt stabilite formulare şi modele pentru documentele de furnizare a informaţiilor prevăzute la alin. (1), instituţiile care gestionează raporturile respective de muncă au obligaţia de a le pune la dispoziţia angajaţilor şi a angajatorilor, prin orice mijloace adecvate comunicării acestor informaţii, în conformitate cu specificul raporturilor de muncă respective.
(12) Orice modificare a unui element al raportului de muncă, dintre cele menţionate la alin. (1), este comunicată de angajator persoanei sub forma unui document, cel mai târziu până la data de la care aceasta produce efecte juridice, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres în lege.
(13) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligaţia de a comunica persoanei care îşi desfăşoară activitatea în baza unui astfel de raport de muncă informaţiile prevăzute la art. 18 alin. (1), atunci când aceasta trebuie să presteze munca într-un alt loc de muncă decât locul obişnuit de muncă aflat pe teritoriul României, într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau într-un stat terţ, înainte de plecarea acesteia.
(14) Prevederile alin. (13) nu se aplică dacă durata perioadei de desfăşurare a activităţii în alt stat decât România este mai mică de 28 de zile calendaristice consecutive, cu excepţia cazului în care, prin legi speciale, se prevede altfel.
(articol introdus prin art. I pct. 32 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)

Art. 278[2]. - (1) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, prin legi speciale pot fi reglementate modele de organizare a muncii numai cu respectarea următoarelor condiţii:

a) angajatorul informează persoana care îşi desfăşoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă cu privire la:

(i) faptul că programul de lucru este variabil, numărul de ore garantate în plată şi remuneraţia pentru munca prestată în plus faţă de orele garantate;
(ii) orele şi zilele de referinţă în care persoanei i se poate cere să lucreze;
(iii) perioada minimă de înştiinţare prealabilă la care are dreptul persoana înainte de începerea unei sarcini de serviciu şi, după caz, termenul - limită de anulare a acesteia;

b) angajatorul solicită persoanei care îşi desfăşoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiţii:

(i) munca este prestată în cadrul orelor şi zilelor de referinţă prestabilite, comunicate persoanei

conform prevederilor lit. a) pct. (ii);
(ii) persoana este informată de angajatorul său în privinţa unei sarcini de serviciu cu respectarea perioadei rezonabile de înştiinţare prealabilă, conform prevederilor lit. a) pct. (iii).

(2) Informarea persoanei menţionată la alin. (1) lit. a) se realizează în condiţiile stabilite la art. 2781 alin. (3), într-o perioadă de cel mult 7 zile lucrătoare de la data primei zile de muncă.
(3) Pot face excepţie de la prevederile alin. (1) lit. b) raporturile de muncă sau de serviciu desfăşurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgenţă, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică şi securitate naţională, personalul diplomatic şi consular, magistraţi, personalul auxiliar de specialitate al instanţelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici.
(articol introdus prin art. I pct. 32 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)

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 instanţa judecătorească competentă să soluţioneze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existenţa raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se vor soluţiona potrivit dispoziţiilor acestui act normativ.
(3) Angajatorii care păstrează şi completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod eşalonat, până la data de 30 iunie 2011, pe bază de proces - verbal individual de predare - primire.
[{*}] (4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce deţin carnetele de muncă ale salariaţilor le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condiţiile stabilite prin ordin al **ministrului muncii şi protecţiei sociale**.
(sintagmă înlocuită prin art. 16 alin. (1) lit. g) din O.U.G. nr. 68/2019, în vigoare de la 6 noiembrie 2019)
(5) Anunţul 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.

NOTĂ Ultratech: *Procedura de lucru privind eliberarea carnetelor de muncă salariaţilor angajatorilor pentru care inspectoratele teritoriale de muncă păstrau şi completau, respectiv certificau legalitatea înregistrărilor efectuate în carnetele de muncă a fost aprobată prin art. 1 din Ordinul M.M.F.P.S. nr. 1083/2011, în aplicarea art. 279 alin. (4) din Legea nr. 53/2003, în vigoare de la 18 mai 2011 - satelit publicat anterior republicării oficiale.*

NOTĂ UltraTech*: Conform Deciziei Î.C.C.J. nr. 2/2016, în vigoare de la 7 aprilie 2016, în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 279 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pentru acţiunile privind reconstituirea vechimii în muncă, anterioare intrării în vigoare a Codului de procedură civilă actual/acelaşi text de lege cu referire la art. 32 alin. (1) lit. b) şi art. 36 din Codul de procedură civilă, pentru acţiunile în reconstituirea vechimii în muncă, introduse de la momentul intrării în vigoare a actualului Cod de procedură civilă şi în continuare; art. 111 din Codul de procedură civilă din 1865 pentru acţiunile privind constatarea încadrării activităţii desfăşurate în grupele I şi a II - a de muncă introduse sub imperiul acestei reglementări/art. 35 cu referire la art. 32 alin. (1) lit. b) şi art. 36 din Codul de procedură civilă, pentru acelaşi tip de acţiuni, formulate după intrarea în vigoare a codului actual, în toate ipotezele, atunci când angajatorul nu mai există din punct de vedere juridic (lichidat, radiat), justifică legitimare procesuală pasivă casele teritoriale de pensii, în situaţia în care nu există documente primare.*

Art. 280. - Pe data intrării în vigoare a prezentului cod cauzele privind conflicte de muncă aflate pe rolul

tribunalelor se judecă în continuare potrivit dispoziţiilor procesuale aplicabile la data sesizării instanţelor.

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 şi completările ulterioare;
- Legea nr. 1/1970 - Legea organizării şi disciplinei muncii în unităţile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările şi completările ulterioare;
- Decretul nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obştesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;
- Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariaţilor în funcţie de competenţă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;
- Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcţii, 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 şi completările ulterioare;
- Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor, 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 şi completările ulterioare;
- art. 34 şi 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 dispoziţiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.

Prezenta lege transpune:

a) prevederile art. 4 din Directiva (UE) 2015/1.794 a Parlamentului European şi a Consiliului de modificare a directivelor 2008/94/CE, 2009/38/CE şi 2002/14/CE ale Parlamentului European şi ale Consiliului, precum şi a Directivelor 98/59/CE şi 2001/23/CE ale Consiliului, în ceea ce priveşte navigatorii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 263 din 8 octombrie 2015, precum şi art. 16 lit. b), art. 18 şi 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi 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, şi art. 3, 4 şi art. 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European şi 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;
b) prevederile art. 1 - 6, art. 7 alin. (1), art. 7 alin. (3), art. 8 - 22 din Directiva (UE) 2019/1.152 a Parlamentului European şi a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparenţa şi previzibilitatea condiţiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 186 din 11 iulie 2019, şi art. 3, art. 4 alin. (2) şi (3), art. 6, 7, art. 9, art. 10 alin. (3), art. 11, art. 12 alin. (2) şi art. 13 din Directiva (UE) 2019/1.158 a Parlamentului European şi a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viaţa profesională şi cea privată a părinţilor şi îngrijitorilor şi de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 188 din 12 iulie 2019.
c) prevederile art. 1 alin. (1), art. 2, art. 3, art. 4 alin. (1) lit. a) şi c), art. 5 alin. (1), (2) şi (4) - (6),

art. 7, art. 11, 12 şi 13 din Directiva (UE) 2022/2.041 a Parlamentului European şi a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 275 din 25 octombrie 2022. *(literă introdusă prin art. I pct. 15 din Legea nr. 283/2024, în vigoare de la 17 noiembrie 2024)*

(menţiune introdusă prin art. I pct. 33 din Legea nr. 283/2022, în vigoare de la 22 octombrie 2022)

NOTĂ:

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

"**Art. II.** - (1) Contractele colective de muncă şi actele adiţionale încheiate în intervalul de la data intrării în vigoare a prezentei legi şi până la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durată de valabilitate care să depăşească 31 decembrie 2011. După această dată, contractele colective de muncă şi actele adiţionale se vor încheia pe durate stabilite prin legea specială.
(2) Contractele colective de muncă în aplicare la data intrării în vigoare a prezentei legi îşi 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 şi completările ulterioare;
- art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările şi completările ulterioare.

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

---

*) Republicată în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea şi 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, şi a mai fost modificată şi 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 dispoziţii ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 913 din 19 decembrie 2003;
- Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005 privind modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005, aprobată cu modificări şi 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 şi combaterea evaziunii fiscale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 672 din 27 iulie 2005, cu modificările ulterioare;
- Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea şi 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;
- Ordonanţa de urgenţă 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 şi asigurărilor sociale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 195 din 29 martie 2010.

**) A se vedea Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu şi 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.

*) A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 234/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 196 din 2 martie 2006, cu modificările şi completările ulterioare.

[- Act satelit -] anexa nr. 1 din Legea nr. 270/2020 - privind munca in domeniul pescuitului maritim

ANEXA Nr. 1

(anexa nr. 1 din Legea nr. 270/2020 - publicată la 26 noiembrie 2020, în aplicarea Legii nr. 53/2003, în vigoare de la 26 decembrie 2020)

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ AL PESCARULUI

Încheiat la data . . . . . ., în localitatea . . . . . ., str. . . . . nr. . . . . ., judeţul . . . . . şi înregistrat cu nr. . . . . ./. . . . . în registrul general de evidenţă a salariaţilor

A. Părţile contractului

Proprietar navă, în calitate de angajator . . . . . ., cu sediul în . . . . . ., str. . . . . nr. . . . . ., judeţul/sectorul . . . . . ., cod fiscal . . . . . ., telefon . . . . . ., reprezentat legal prin . . . . . ., în calitate de . . . . . ., posesor/posesoare al/a buletinului/cărţii de identitate/paşaportului seria . . . . . nr. . . . . ., eliberat/eliberată de . . . . . ., la data de . . . . . ., CNP . . . . . .,

Salariat, dl/dna . . . . . ., domiciliat/domiciliată în localitatea . . . . . ., str. . . . . nr. . . . . ., judeţul . . . . . ., născut/născută în localitatea . . . . . ., judeţul . . . . . ., posesor/posesoare al/a buletinului/cărţii de identitate/paşaportului seria . . . . . nr. . . . . ., eliberat/eliberată de . . . . . ., la data de . . . . . ., CNP . . . . . ., permis de muncă seria . . . . . nr. . . . . din data . . . . . .

Am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiţii asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului . . . . . .

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata . . . . . urmând să înceapă activitatea la data de . . . . . .;

b) determinată, de . . . . . luni, pe perioada cuprinsă între data de . . . . . şi data de . . . . . ./pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post;
c) determinată, pe perioada călătoriei/călătoriilor, de la data de . . . . . până la data sosirii în portul . . . . . ./în termen de . . . . . zile lucrătoare de la data sosirii în portul . . . . . .

D. Locul de muncă

1) Activitatea se desfăşoară la bordul navei/navelor de pescuit . . . . . (denumire), număr de înregistrare . . . . . ., pavilion . . . . . ., proprietar . . . . . ., domiciliat în . . . . . şi posesor al buletinului/cărţii de identitate/paşaportului seria . . . . . nr. . . . . ., eliberat/eliberată de . . . . . la data de . . . . . ., CNP . . . . . .
2) Pescarul are obligaţia de a se prezenta în portul . . . . . la bordul navei . . . . . în data de . . . . . .

E. Felul muncii

Funcţia/meseria . . . . . ., conform Clasificării ocupaţiilor din România

F. Atribuţiile postului

Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă

G. Condiţii de muncă

1) Activitatea se desfăşoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariaţii care lucrează în condiţii deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase.
2) Activitatea prestată se desfăşoară în condiţii normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare.

H. Durata muncii

- o normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de . . . . . ore/zi, ... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: . . . . . (ore zi/ore noapte).
b) Programul de lucru se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
c) Perioada minimă de repaus zilnic . . . . . ., perioada minimă de repaus săptămânal . . . . . .

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de . . . . . zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracţiune de normă).
De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de . . . . . .

J. Salariul

1) Salariul de bază lunar, brut, este de . . . . . lei.
2) Alte elemente constitutive:

a) sporuri . . . . . .;
b) indemnizaţii . . . . . .;
c) alte adaosuri . . . . . .

3) Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform legii sau contractului colectiv de muncă aplicabil.

4) Data/Datele la care se plăteşte salariul este/sunt: . . . . . .

K. Drepturile şi obligaţiile părţilor privind securitatea şi sănătatea în muncă:

a) echipament individual de protecţie . . . . . .;
b) echipament individual de lucru . . . . . .;
c) materiale igienico - sanitare . . . . . .;
d) alimentaţie de protecţie . . . . . .;
e) alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă. . . . . .

L. Alte clauze

1) Perioada de probă este de . . . . . .

2) Perioada de preaviz, în cazul demisiei, este de . . . . . zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil.

3) Perioada de preaviz, în cazul concedierii, este de . . . . . zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil.

4) În cazul în care salariatul urmează să îşi desfăşoare activitatea în străinătate, informaţiile prevăzute la art. 18 alin. (1) lit. a) - c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, sunt următoarele:

a). . . . . .;
b). . . . . .;
c). . . . . .

5) Alte clauze specifice muncii în domeniul pescuitului maritim

Salariatul va fi informat cu privire la elementele prevăzute la art. 24 alin. (4) din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim, elemente care se vor regăsi şi în contractul individual de muncă al pescarului.

M. Drepturile şi obligaţiile generale ale părţilor

1) Pescarul are în principal următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b) dreptul la repaos zilnic şi săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
f) dreptul la formare profesională, în condiţiile actelor adiţionale;
g) dreptul de a fi repatriat, în condiţiile legii;
h) dreptul la asistenţă medicală, în condiţiile legii.

2) Pescarului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
d) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii;
e) obligaţia de a respecta secretul de serviciu.

3) Proprietarul navei, în calitate de angajator, are, în principal, următoarele drepturi:

a) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
c) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.

4) Proprietarului navei, în calitate de angajator, îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) să acorde pescarului toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;
b) să asigure pescarului toate proviziile necesare călătoriei, în condiţiile legii;
c) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
d) să informeze pescarul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
e) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a pescarului;
f) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale pescarului.

N. Dispoziţii finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/sectorului de activitate, înregistrat cu nr. . . . . ./. . . . . la Inspectoratul Teritorial de Muncă . . . . . ./Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Prezentul contract individual de muncă încetează în condiţiile stabilite de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

O. Dispoziţii referitoare la soluţionarea conflictelor

Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluţionate de instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.

Proprietar de navă în calitate de angajator,	Salariat,
. . . . .	. . . . .
Reprezentant legal,	
. . . . .	

(anexa nr. 1 din Legea nr. 270/2020 - publicată la 26 noiembrie 2020, în aplicarea Legii nr. 53/2003, în vigoare de la 26 decembrie 2020)

Lista sateliţilor publicaţi anterior republicării oficiale:

1. 4 martie 2003 - Satelit: **Ordinul M.M.S.S. nr. 64/2003** pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, publicat în Monitorul Oficial nr. 139 din 4 martie 2003.
2. 2 aprilie 2003 - Satelit: **Ordinul M.S.F. nr. 245/2003** privind aprobarea categoriilor de personal şi a locurilor de muncă pentru care durata zilnică a timpului de muncă este mai mică de 8 ore, publicat în Monitorul Oficial nr. 217 din 2 aprilie 2003.
3. 11 octombrie 2005, cu intrare în vigoare la ***8 februarie 2006*** **- Satelit:** **Legea nr. 279/2005** privind ucenicia la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 907 din 11 octombrie 2005.
4. 27 februarie 2006 - Satelit: **Ordinul M.M.S.S.F. nr. 100/2006** pentru aprobarea Declaraţiei fiscale privind stabilirea comisionului datorat de angajatori, publicat în Monitorul Oficial nr. 184 din 27 februarie 2006.
5. 28 februarie 2006, cu intrare în vigoare la ***30 martie 2006*** **- Satelit:** **Ordinul M.M.S.S.F. 99/2006** pentru aprobarea modelului Declaraţiei-inventar privind comisionul datorat, publicat în Monitorul Oficial nr. 190 din 28 februarie 2006.
6. 2 martie 2006 - Satelit: **H.G. nr. 234/2006** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 196 din 2 martie 2006.
7. 26 iunie 2007 - Satelit: **O.U.G. nr. 56/2007** privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României, publicată în Monitorul Oficial nr. 424 din 26 iunie 2007.
8. 12 noiembrie 2007 - Satelit: **Decizia Î.C.C.J. nr. 40/2007** - recursul în interesul legii, cu privire la aplicarea dispoziţiilor art. 269 alin. (1) din Codul muncii în legătură cu daunele morale pretinse de salariat în cadrul litigiilor de muncă referitoare la atragerea răspunderii materiale a angajaţilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 763 din 12 noiembrie 2007.
9. 25 martie 2009 - Satelit: **O.U.G. nr. 28/2009** privind reglementarea unor măsuri de protecţie socială, publicată în Monitorul Oficial nr. 186 din 25 martie 2009.
10. 16 iulie 2009 - Satelit: **Legea nr. 270/2009** privind aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 25/2009 pentru modificarea şi completarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 99/2006 privind instituţiile de credit şi adecvarea capitalului, publicată în Monitorul Oficial nr. 483 din 13 iulie 2009.
11. 12 noiembrie 2009 - Satelit: **Legea nr. 329/2009** privind reorganizarea unor autorităţi şi instituţii publice, raţionalizarea cheltuielilor publice, susţinerea mediului de afaceri şi respectarea acordurilor - cadru cu Comisia Europeană şi Fondul Monetar Internaţional, publicată în Monitorul Oficial nr. 761 din 9 noiembrie 2009.
12. 10 martie 2011 - Satelit: **Ordinul M.M.F.P.S. nr. 1083/2011** pentru aprobarea Procedurii de lucru privind eliberarea carnetelor de muncă salariaţilor angajatorilor pentru care inspectoratele teritoriale de muncă păstrau şi completau, respectiv certificau legalitatea înregistrărilor efectuate în carnetele de muncă, publicat în Monitorul Oficial nr. 171 din 10 martie 2011.

Lista actelor modificatoare şi sateliţilor republicării oficiale:

1. **27 mai 2011**, cu intrare în vigoare la ***1 august 2011*** **- Satelit:** **H.G. nr. 500/2011** privind registrul general de evidenţă a salariaţilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 372 din 27 mai 2011.
2. **24 iunie 2011** **- Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 6/2011** - recurs în interesul legii referitor la aplicarea dispoziţiilor art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii în situaţia în care concedierea s-a dispus pentru motive ce nu ţin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 444 din 24 iunie 2011.
3. **25 iulie 2011** **- Satelit:** **Legea nr. 279/2005** privind ucenicia la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 522 din 25 iulie 2011.
4. **21 noiembrie 2011** **- Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 20/2011** - recurs în interesul legii referitor la cuantumul indemnizaţiei de concediu aferent anului şcolar 2009 - 2010, cuvenit personalului didactic şi didactic auxiliar din învăţământul preuniversitar de stat, publicată în Monitorul Oficial nr. 822 din 21 noiembrie 2011.

5. **27 decembrie 2011**, cu intrare în vigoare la ***1 ianuarie 2012*** - **Satelit:** **H.G. nr. 1225/2011** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 922 din 27 decembrie 2011.
6. **4 ianuarie 2012**, cu intrare în vigoare la ***3 februarie 2012*** - **Satelit:** **H.G. nr. 1256/2011** privind condiţiile de funcţionare, precum şi procedura de autorizare a agentului de muncă temporară, publicată în Monitorul Oficial nr. 5 din 4 ianuarie 2012.
7. **30 mai 2012**, cu intrare în vigoare la ***1 septembrie 2012*** - **Legea nr. 76/2012** pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial nr. 365 din 30 mai 2012.
8. **27 iulie 2012** - **Legea nr. 147/2012** pentru modificarea art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 509 din 24 iulie 2012.
9. **23 august 2012**, cu intrare în vigoare de la ***1 februarie 2013*** - **O.U.G. nr. 44/2012** privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial nr. 606 din 23 august 2012.
10. **12 noiembrie 2012**, cu intrare în vigoare de la ***1 februarie 2014*** - **Legea nr. 187/2012** pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal, publicată în Monitorul Oficial nr. 757 din 12 noiembrie 2012.
11. **19 noiembrie 2012** - **Satelit:** **O.U.G. nr. 68/2012** pentru modificarea şi completarea unor acte normative şi reglementarea unor măsuri financiar - fiscale, publicată în Monitorul Oficial nr. 778 din 19 noiembrie 2012.
12. **5 decembrie 2012** - **Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 16/2012**, recurs în interesul legii referitor la interpret. şi aplic. art. 252 alin. (1) din Codul muncii cu prv. la calcularea termenului de 30 de zile în care trebuie aplic. sancţiunea disciplinară conform dispoz. art. 252 alin. (1) din Codul muncii ...
13. **22 decembrie 2012** - **O.U.G. nr. 96/2012** privind stabilirea unor măsuri de reorganizare în cadrul administraţiei publice centrale şi pentru modificarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 884 din 22 decembrie 2012.13.
14. **23 ianuarie 2013,** cu intrare în vigoare la ***1 februarie 2013*** - **Satelit:** **H.G. nr. 23/2013** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 52 din 23 ianuarie 2013.
15. **31 ianuarie 2013**, cu intrare în vigoare la ***15 februarie 2013*** - **O.U.G. nr. 4/2013** privind modificarea Legii nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative conexe, publicată în Monitorul Oficial nr. 68 din 31 ianuarie 2013.
16. **15 februarie 2013** - **Legea nr. 2/2013** privind unele măsuri pentru degrevarea instanţelor judecătoreşti, precum şi pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial nr. 89 din 12 februarie 2013.
17. **1 martie 2013** - **Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 1/2013** recurs în interesul legii refer. la interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 28 alin. (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003 şi a dispoziţiilor art. 269 alin. (2) (fost art. 284 alin. 2) din Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 118 din 1 martie 2013.
18. **25 iulie 2013** - **Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 11/2013** recurs în interesul legii referitor la interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 252 alin. (5) raportat la art. 250 din Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 460 din 25 iulie 2013.
19. **7 august 2013** - **Satelit:** **Legea nr. 279/2005** privind ucenicia la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 498 din 7 august 2013.
20. **14 august 2013**, cu intrare în vigoare la ***1 februarie 2014*** - **Legea nr. 255/2013** pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative care cuprind dispoziţii procesual penale, publicată în Monitorul Oficial nr. 515 din 14 august 2013.
21. **15 noiembrie 2013**, cu intrare în vigoare la ***1 ianuarie 2014*** - **Satelit:** **H.G. nr. 871/2013** pentru

stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 703 din 15 noiembrie 2013.
22. **18 noiembrie 2013** - **Satelit:** **H.G. nr. 855/2013** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor **Legii nr. 279/2005** privind ucenicia la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 705 din 18 noiembrie 2013.
23. **12 decembrie 2013**, cu intrare în vigoare la ***12 martie 2014*** - **Satelit:** **Legea nr. 335/2013** privind efectuarea stagiului pentru absolvenţii de învăţământ superior, publicată în Monitorul Oficial nr. 776 din 12 decembrie 2013.
24. **15 mai 2014** - **Satelit:** **O.U.G. nr. 23/2014** pentru modificarea şi completarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii şi pentru modificarea unor acte normative în domeniul sănătăţii, publicată în Monitorul Oficial nr. 359 din 15 mai 2014.
25. **18 iunie 2014** - **Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 3/2014** privind recursul în interesul legii referitor la acţiunile în răspundere patrimonială formulate împotriva personalului silvic cu atribuţii de pază a pădurilor pentru pagubele produse pe suprafeţele de pădure pe care le are în pază, sunt de competenţa materială a instanţelor de conflicte de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 445 din 18 iunie 2014.
26. **29 iunie 2014** - **Legea nr. 77/2014** pentru modificarea alin. (4) al art. 251 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 470 din 26 iunie 2014.
27. **1 iulie 2014** - **Satelit:** **Ordinul M.A.I. nr. 101/2014** privind condiţiile de stabilire a majorării salariale pentru personalul Ministerului Afacerilor Interne care desfăşoară activităţi în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, precum şi activităţile pentru care se acordă acest drept, publicat în Monitorul Oficial nr. 489 din 1 iulie 2014.
28. **6 iulie 2014** - **Satelit:** **Legea nr. 91/2014** privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătăţii copilului, publicată în Monitorul Oficial nr. 496 din 3 iulie 2014.
29. **30 august 2014**, cu intrare în vigoare la ***28 noiembrie 2014*** - **Satelit:** **O.G. nr. 25/2014** privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România**,** publicată în Monitorul Oficial nr. 640 din 30 august 2014.
30. **11 decembrie 2014**, cu intrare în vigoare la ***1 ianuarie 2015*** - **Satelit:** **H.G. nr. 1091/2014** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 902 din 11 decembrie 2014.
31. **25 ianuarie 2015** - **Legea nr. 12/2015** pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 52 din 22 ianuarie 2015.
32. **24 februarie 2015** - **Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 8/2014** recurs în interesul legii referitor la interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 78 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare, raportat la prevederile art. 76 lit. b) din acelaşi act normativ, pubblicat în Monitorul Oficial nr. 138 din 24 februarie 2015.
33. **11 mai 2015** - **Legea nr. 97/2015** pentru modificarea art. 137 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 316 din 8 mai 2015.
34. **17 iunie 2015** - **Decizia C.C. nr. 279/2015** referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 431 din 17 iunie 2015.
35. **5 octombrie 2015** - **Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 21/2015** privind recursul în interesul legii referitor la interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 1079 alin. 2 pct. 3 din Codul civil de la 1864 şi art. 1.523 alin. (2) lit. d) din Codul civil raportat la art. 166 alin. (1) şi (4) din Codul muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare [art. 161 alin. (1) şi (4) din Codul muncii în forma anterioară republicării] şi art. 1088 din Codul civil de la 1864, art. 2 din O.G. nr. 9/2000, aprobată prin Legea nr. 356/2002, cu modificările şi completările ulterioare, art. 2 din O.G. nr. 13/2011, aprobată prin Legea nr. 43/2012, cu modificările şi completările ulterioare, şi art. 1.535 din

Codul civil, publicată în Monitorul Oficial nr. 743 din 5 octombrie 2015.
36. 29 octombrie 2015 - Satelit: O.U.G. nr. 47/2015 cu privire la rectificarea bugetului de stat pe anul 2015 şi unele măsuri bugetare, publicată în Monitorul Oficial nr. 806 din 29 octombrie 2015.
37. 24 noiembrie 2015 - Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 22/2015 recurs în interesul legii referitor la interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 141 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, raportat la art. 8 din Ordonanţa Guvernului nr. 99/2000 privind comercializarea produselor şi serviciilor de piaţă, publicată în Monitorul Oficial nr. 876 din 24 noiembrie 2015.
38. 22 decembrie 2015 - Decizie C.C. nr. 814/2015 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 950 din 22 decembrie 2015.
39. 31 decembrie 2015, cu intrare în vigoare la ***1 mai 2016*** **- Satelit: H.G. nr. 1017/2015** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 987 din 31 decembrie 2015.
40. 7 aprilie 2016 - Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 2/2016 recurs în interesul legii referitor la interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 34 alin. (5), art. 40 alin. (2) lit. h), art. 279 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, art. 41 alin. (1) din Codul de procedură civilă din 1865, art. 32 alin. (1) lit. a), art. 56 alin. (1) din Codul de procedură civilă, art. 136 din Legea nr. 85/2006, art. 180 din Legea nr. 85/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 263 din 7 aprilie 2016.
41. 14 aprilie 2016, cu intrare în vigoare la ***12 august 2016*** **- Legea nr. 57/2016** pentru modificarea şi completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopţiei, precum şi a altor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 283 din 14 aprilie 2016.
42. 26 mai 2016 - Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 7/2016 recurs în interesul legii referitor la interpretarea dispoziţiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii privind decizia organelor de expertiză medicală prin care se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, publicată în Monitorul Oficial nr. 399 din 26 mai 2016.
43. 7 iulie 2016 - Decizia C.C. nr. 261/2016 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 511 din 7 iulie 2016.
44. 21 septembrie 2016 - Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 20/2016 sesizare referitoare la sintagma "fără încheierea unui contract individual de muncă" prevăzută de dispoziţiile art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, republicat, în care se include şi situaţia contractului individual de muncă suspendat, publicată în Monitorul Oficial nr. 733 din 21 septembrie 2016.
45. 30 septembrie 2016 - Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 18/2016 referitoare la sesizarea privind interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 55 lit. c), art. 77 şi art. 278 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 767 din 30 septembrie 2016.
46. 16 octombrie 2016 - Legea nr. 176/2016 pentru modificarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 808 din 13 octombrie 2016.
47. 28 octombrie 2016 - Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 13/2016 sesizare referitoare la interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 35 din Codul de procedură civilă, art. 111 din Codul de procedură civilă din 1865, art. 2.502 din Codul civil, respectiv art. 268 alin. (2) din Codul muncii, republicat, publicată în Monitorul Oficial nr. 862 din 28 octombrie 2016.
48. 9 noiembrie 2016 - Satelit: Ordinul M.E.N.C.S. nr. 5660/2016 privind aprobarea Metodologiei de organizare şi desfăşurare a concursului sau examenului pentru ocuparea funcţiilor de director general şi director general adjunct la bibliotecile centrale universitare, publicat în Monitorul Oficial nr. 897 din 9 noiembrie 2016.
49. 21 noiembrie 2016 - Legea nr. 220/2016 pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 931 din 18 noiembrie 2016.
50. 9 decembrie 2016 - Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 17/2016 sesizări referitoare la interpretarea prevederilor art. 1, art. 21 şi art. 26 lit. h) raportat la prevederile art. 64 din Legea nr. 94/1992, a

prevederilor art. 132, art. 138 alin. (5) art. 142, art. 148, art. 151 şi art. 152 din Legea nr. 62/2011 şi a prevederilor art. 229 alin. (4), art. 254 şi art. 268 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 993 din 9 decembrie 2016.

51. 15 decembrie 2016 - Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 19/2016 sesizare privind pronunţarea unei hotărâri prealabile referitoare la dispoziţiile art. 52 alin. (1) pct. b) teza întâi din Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 1010 din 15 decembrie 2016.

52. 5 ianuarie 2017 - O.U.G. nr. 1/2017 pentru stabilirea unor măsuri în domeniul administraţiei publice centrale şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 12 din 5 ianuarie 2017.

53. 6 ianuarie 2017, cu intrare în vigoare la ***1 februarie 2017*** **- Satelit: H.G. nr. 1/2017** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 15 din 6 ianuarie 2017.

54. 9 ianuarie 2017 - Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 34/2016 sesizare referitoare la interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 77 din Codul muncii, cu referire la dispoziţiile art. 278 alin. (1) din Codul muncii şi la dispoziţiile art. 1.326 din Codul civil, publicată în Monitorul Oficial nr. 18 din 9 ianuarie 2017.

55. 9 februarie 2017 - Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 16/2016 recurs în interesul legii referitoare la interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 1, art. 231 şi art. 278 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, art. 55 din Legea nr. 393/2004 privind Statutul aleşilor locali, cu modificările şi completările ulterioare, art. 2 alin. (1) lit. f) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările şi completările ulterioare, şi art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr. 110 din 9 februarie 2017.

56. 10 februarie 2017 - Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 37/2016 sesizare referitoare la interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 16 alin. (1) şi art. 57 alin. (5) şi (6) din Codul muncii, combinat cu art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 din Codul de procedură civilă şi art. 6 din Convenţia europeană pentru apărarea drepturilor omului, publicată în Monitorul Oficial nr. 114 din 10 februarie 2017.

57. 22 iunie 2017 - Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 15/2017 sesizare referitoare la dispozitiile art. 56 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 53/2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 470 din 22 iunie 2017.

58. 7 august 2017 - O.U.G. nr. 53/2017 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 644 din 7 august 2017.

59. 29 noiembrie 2017, cu intrare în vigoare la ***1 ianuarie 2018*** **- Satelit: H.G. nr. 846/2017** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 950 din 29 noiembrie 2017.

60. 19 decembrie 2017 - Satelit: H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 1005 din 19 decembrie 2017.

61 29 decembrie 2017 - Satelit: H.G. nr. 946/2017 privind stabilirea contingentului pe tipuri de lucrători nou - admişi pe piaţa forţei de muncă în anul 2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 1040 din 29 decembrie 2017.

62. 5 februarie 2018 - Decizia C.C. nr. 759/2017 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 108 din 5 februarie 2018.

63. 8 februarie 2018 - Satelit: O.U.G. nr. 3/2018 privind unele măsuri fiscal - bugetare, publicată în Monitorul Oficial nr. 125 din 8 februarie 2018.

64. 16 martie 2018 - Legea nr. 64/2018 pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 226 din 13 martie 2018.

65. 5 aprilie 2018 - Satelit: Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activităţii de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018.

66. 13 aprilie 2018 - Legea nr. 88/2018 privind aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr.

53/2017 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 315 din 10 aprilie 2018.
67. 16 aprilie 2018 - Satelit: H.G. nr. 191/2018 pentru aprobarea Strategiei naţionale în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă pentru perioada 2018 - 2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 331 din 16 aprilie 2018.
68. 17 iunie 2018 - Legea nr. 127/2018 pentru modificarea şi completarea unor acte normative privind personalul navigant, publicată în Monitorul Oficial nr. 491 din 14 iunie 2018.
69. 19 iulie 2018, cu intrare în vigoare la ***18 august 2018*** **- Satelit: Legea nr. 176/2018** privind internshipul, publicată în Monitorul Oficial nr. 626 din 19 iulie 2018.
70. 23 iulie 2018, cu intrare în vigoare la ***22 august 2018*** **- Satelit: Legea nr. 189/2018** privind integrarea în muncă, în cadrul instituţiilor publice de la nivel local, a tinerilor dezavantajaţi, publicată în Monitorul Oficial nr. 639 din 23 iulie 2018.
71. 24 iulie 2018 - Satelit: Decizia C.C. nr. 387/2018 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 53 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice şi ale art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 642 din 24 iulie 2018.
72. 2 august 2018 - Satelit: Legea nr. 211/2018 pentru detaşarea personalului prevăzut la art. 24^1 alin. (1) şi (2) din Ordonanţa Guvernului nr. 84/2001 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea serviciilor publice comunitare de evidenţă a persoanelor de la Ministerul Afacerilor Interne la serviciile publice comunitare de evidenţă a persoanelor, publicată în Monitorul Oficial nr. 658 din 30 iulie 2018.
73. 17 septembrie 2018 - Satelit: O.U.G. nr. 83/2018 privind acordarea unei măsuri de protecţie socială persoanelor concediate din cadrul societăţilor din sectorul crescătorilor de suine a căror activitate a fost afectată de virusul pestei porcine africane, publicată în Monitorul Oficial nr. 794 din 17 septembrie 2018.
74. 12 octombrie 2018 - Satelit: Ordinul M.M.J.S. nr. 2004/2018 privind aprobarea modelelor - cadru ale certificatului şi contractului de internship, precum şi al cererii pentru solicitarea primei de promovare a angajării, publicat în Monitorul Oficial nr. 865 din 12 octombrie 2018.
75. 14 noiembrie 2018 - O.U.G. nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 963 din 14 noiembrie 2018.
76. 17 noiembrie 2018 - Satelit: Legea nr. 256/2018 privind unele măsuri necesare pentru implementarea operaţiunilor petroliere de către titularii de acorduri petroliere referitoare la perimetre petroliere offshore, publicată în Monitorul Oficial nr. 964 din 14 noiembrie 2018.
77. 10 decembrie 2018, cu intrare în vigoare la ***1 ianuarie 2019*** **- Satelit: H.G. nr. 937/2018** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 1045 din 10 decembrie 2018.
78. 29 decembrie 2018 - Satelit: O.U.G. nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investiţiilor publice şi a unor măsuri fiscal - bugetare, modificarea şi completarea unor acte normative şi prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1116 din 29 decembrie 2018.
79. 31 decembrie 2018:

- Satelit: Legea nr. 336/2018 privind aprobarea Programului pentru stimularea angajării tinerilor în sectoarele agricultură, acvacultură şi industria alimentară, publicată în Monitorul Oficial nr. 1107 din 28 decembrie 2018.
- Satelit: Legea nr. 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 1107 din 28 decembrie 2018.

80. 9 ianuarie 2019 - Satelit: H.G. nr. 1045/2018 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, publicată în Monitorul Oficial

nr. 24 din 9 ianuarie 2019.
81. 31 ianuarie 2019 - Satelit: H.G. nr. 34/2019 privind stabilirea contingentului de lucrători nou - admişi pe piaţa forţei de muncă în anul 2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 80 din 31 ianuarie 2019.
82. 15 februarie 2019 - Satelit: Ordinul M.F.P. nr. 611/2019 pentru aprobarea modelului, conţinutului, modalităţii de depunere şi de gestionare a "Declaraţiei privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate", publicat în Monitorul Oficial nr. 123 din 15 februarie 2019.
83. 20 februarie 2019 - Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 25/2018 Recurs în interesul legii referitor la dispoziţiile art. 10 alin. (1) lit. f) din Hotărârea Guvernului nr. 679/2003 şi art. 122 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 272/2004, publicată în Monitorul Oficial nr. 135 din 20 februarie 2019.
84. 21 martie 2019 - Satelit: Ordinul A.N.O.F.M. nr. 341/2019 pentru aprobarea Procedurii privind confirmarea existenţei situaţiei de boală la societăţile din sectorul crescătorilor de suine a căror activitate a fost afectată de virusul pestei porcine africane, în vederea acordării compensaţiei prevăzute la art. 2 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 83/2018 privind acordarea unei măsuri de protecţie socială persoanelor concediate din cadrul societăţilor din sectorul crescătorilor de suine a căror activitate a fost afectată de virusul pestei porcine africane, publicat în Monitorul Oficial nr. 221 din 21 martie 2019.
85. 19 aprilie 2019 - O.U.G. nr. 26/2019 pentru modificarea şi completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 309 din 19 aprilie 2019.
86. 11 mai 2019 - Legea nr. 93/2019 pentru aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 354 din 8 mai 2019.
87. 23 mai 2019 - Satelit: Ordinul M.F.P. nr. 2165/2019 pentru aprobarea modelului, conţinutului, modalităţii de depunere şi de gestionare a formularului 112 "Declaraţie privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate", publicat în Monitorul Oficial nr. 404 din 23 mai 2019.
88. 29 mai 2019 - Satelit: H.G. nr. 325/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 336/2018 privind aprobarea Programului pentru stimularea angajării tinerilor în sectoarele agricultură, acvacultură şi industria alimentară, publicată în Monitorul Oficial nr. 420 din 29 mai 2019.
89. 21 iunie 2019, cu intrare în vigoare la ***21 iulie 2019*** **- Satelit: O.U.G. nr. 43/2019** pentru modificarea şi completarea unor acte normative care privesc stabilirea unor măsuri în domeniul investiţiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 507 din 21 iunie 2019.
90. 12 iulie 2019 - Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 19/2019 sesizare referitoare la interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) şi art. 254 alin. (3) şi (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 573 din 12 iulie 2019.
91. 26 iulie 2019 - Satelit: Ordinul M.S. nr. 1076/2019 pentru aprobarea Normelor de organizare şi desfăşurare a programelor de specializare în vederea reconversiei profesionale, precum şi în vederea dezvoltării abilităţilor profesionale pentru asistenţi medicali generalişti, moaşe şi asistenţi medicali, publicat în Monitorul Oficial nr. 621 din 26 iulie 2019.
92. 29 iulie 2019 - Legea nr. 153/2019 pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 623 din 26 iulie 2019.
93. 30 august 2019 - Satelit: H.G. nr. 634/2019 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 34/2019 privind stabilirea contingentului de lucrători nou - admişi pe piaţa forţei de muncă în anul 2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 719 din 30 august 2019.
94. 1 octombrie 2019 - Satelit: Ordinul M.F.P. nr. 3063/2019 pentru aprobarea modelului, conţinutului, modalităţii de depunere şi de gestionare a "Declaraţiei privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate", publicat în Monitorul Oficial nr. 794 din 1 octombrie 2019.

95. **24 octombrie 2019** - **Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 19/2019** recurs în interesul legii referitoe la interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 268 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, raportat la art. 8 şi 12 din Decretul nr. 167/1958 privitor la prescripţia extinctivă, republicat, şi a dispoziţiilor art. 211 lit. c) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, respectiv a art. 2.526 din Codul civil, publicată în Monitorul Oficial nr. 860 din 24 octombrie 2019.
96. **6 noiembrie 2019** - **O.U.G. nr. 68/2019** privind stabilirea unor măsuri la nivelul administraţiei publice centrale şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 898 din 6 noiembrie 2019.
97. **16 decembrie 2019**, cu intrare în vigoare la ***1 ianuarie 2020*** - **Satelit:** **H.G. nr. 935/2019** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 1010 din 16 decembrie 2019.
98. **21 martie 2020** - **Satelit:** **O.U.G. nr. 30/2020** pentru modificarea şi completarea unor acte normative, precum şi pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecţiei sociale în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, publicată în Monitorul Oficial nr. 231 din 21 martie 2020.
99. **27 martie 2020** - **Satelit:** **Ordinul C.N.A.S. nr. 396/2020** pentru aprobarea numărului de posturi aferente funcţiilor de specialişti în tehnologia informaţiei şi comunicaţiilor, a criteriilor şi a metodologiei de selecţie, precum şi a condiţiilor în care personalul care ocupă aceste funcţii îşi desfăşoară activitatea în cadrul Casei Naţionale de Asigurări de Sănătate, publicat în Monitorul Oficial nr. 254 din 27 martie 2020.
100. **6 aprilie 2020** - **Legea nr. 37/2020** pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii şi a art. 94 din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, publicată în Monitorul Oficial nr. 280 din 3 aprilie 2020.
101. **14 aprilie 2020**, cu intrare în vigoare de la ***15 aprilie 2020*** - **Satelit:** **Decretul nr. 240/2020** privind prelungirea stării de urgenţă pe teritoriul României, publicat în Monitorul Oficial nr. 311 din 14 aprilie 2020.
102. **14 mai 2020** - **Satelit:** **O.U.G. nr. 70/2020** privind reglementarea unor măsuri, începând cu data de 15 mai 2020, în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, pentru prelungirea unor termene, pentru modificarea şi completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, a Legii educaţiei naţionale nr. 1/2011, precum şi a altor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 394 din 14 mai 2020.
103. **18 mai 2020** - **Satelit:** **Legea nr. 55/2020** privind unele măsuri pentru prevenirea şi combaterea efectelor pandemiei de COVID - 19, publicată în Monitorul Oficial nr. 396 din 15 mai 2020.
104. **21 mai 2020** - **Satelit:** **Ordinul M.F.P. nr. 1942/2020** pentru aprobarea modelului, conţinutului, modalităţii de depunere şi de gestionare a "Declaraţiei privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate", publicat în Monitorul Oficial nr. 426 din 21 mai 2020.
105. **29 mai 2020** - **Satelit:** **O.U.G. nr. 92/2020** pentru instituirea unor măsuri active de sprijin destinate angajaţilor şi angajatorilor în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, precum şi pentru modificarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 459 din 29 mai 2020.
106. **9 iunie 2020** - **Satelit:** **Ordinul A.N.O.F.M. nr. 456/2020** pentru aprobarea Procedurii de acordare a sumelor prevăzute de art. III alin. (1) şi (2) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 92/2020 pentru instituirea unor măsuri active de sprijin destinate angajaţilor şi angajatorilor în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, precum şi pentru modificarea unor acte normative, publicat în Monitorul Oficial nr. 484 din 9 iunie 2020.
107. **21 iunie 2020** - **Legea nr. 85/2020** pentru modificarea art. 260 alin. (1) lit. i) din Legea nr.

53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 525 din 18 iunie 2020.
108. **27 iulie 2020** - **Legea nr. 151/2020** pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 658 din 24 iulie 2020.
109. **10 august 2020** - **Satelit:** **O.U.G. nr. 132/2020** privind măsuri de sprijin destinate salariaţilor şi angajatorilor în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, precum şi pentru stimularea creşterii ocupării forţei de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 720 din 10 august 2020.
110. **22 august 2020** - **Satelit:** **Legea nr. 179/2020** pentru aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 70/2020 privind reglementarea unor măsuri, începând cu data de 15 mai 2020, în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, pentru prelungirea unor termene, pentru modificarea şi completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, a Legii educaţiei naţionale nr. 1/2011, precum şi a altor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 755 din 19 august 2020.
111. **28 august 2020** - **Satelit:** **O.U.G. nr. 147/2020** privind acordarea unor zile libere pentru părinţi în vederea supravegherii copiilor, în situaţia limitării sau suspendării activităţilor didactice care presupun prezenţa efectivă a copiilor în unităţile de învăţământ şi în unităţile de educaţie timpurie antepreşcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS - CoV - 2, publicată în Monitorul Oficial nr. 790 din 28 august 2020.
112. **7 septembrie 2020**, cu intrare în vigoare de la ***7 martie 2021*** - **Satelit:** **Legea nr. 195/2020** privind statutul personalului feroviar, publicată în Monitorul Oficial nr. 820 din 7 septembrie 2020.
113. **3 octombrie 2020** - **Legea nr. 213/2020** pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 893 din 30 septembrie 2020.
114. **29 octombrie 2020**, cu intrare în vigoare de la ***1 noiembrie 2020*** - **Satelit:** **Ordinul M.F.P. nr. 2814/2020** pentru aprobarea modelului, conţinutului, modalităţii de depunere şi de gestionare a "Declaraţiei privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate", publicat în Monitorul Oficial nr. 1005 din 29 octombrie 2020.
115. **3 noiembrie 2020** - **Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 15/2020** recurs în interesul legii referitor la modul de soluţionare juridică a unui conflict de muncă circumscris prevederilor art. 256 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii şi stabilirea competenţei materiale de soluţionare în primă instanţă a acestuia conform art. 208 şi art. 210 din Legea dialogului social nr. 62/2011, publicată în Monitorul Oficial nr. 1021 din 3 noiembrie 2020.
116. **6 noiembrie 2020** - **Satelit:** **O.U.G. nr. 192/2020** pentru modificarea şi completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea şi combaterea efectelor pandemiei de COVID - 19, precum şi pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activităţii de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 1042 din 6 noiembrie 2020.
117. **26 noiembrie 2020**, cu intrare în vigoare la ***26 decembrie 2020*** - **Satelit:** **Legea nr. 270/2020** privind munca în domeniul pescuitului maritim, publicată în Monitorul Oficial nr. 1141 din 26 noiembrie 2020.
118. **7 decembrie 2020** - **Satelit:** **O.U.G. nr. 211/2020** privind prelungirea aplicării unor măsuri de protecţie socială adoptate în contextul răspândirii coronavirusului SARS - CoV - 2, precum şi pentru modificarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaţilor şi angajatorilor în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, precum şi pentru stimularea creşterii ocupării forţei de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 1189 din 7 decembrie 2020.
119. **12 decembrie 2020** - **Satelit:** **Legea nr. 282/2020** pentru aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaţilor şi angajatorilor în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, precum şi pentru stimularea creşterii ocupării forţei de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 1201 din 9 decembrie 2020.
120. **27 decembrie 2020** - **Legea nr. 298/2020** pentru completarea Legii nr. 53/2003 - Codul

muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 1293 din 24 decembrie 2020.

121. 31 decembrie 2020:

- **Satelit: H.G. nr. 1133/2020** privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou - admişi pe piaţa forţei de muncă în anul 2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 1326 din 31 decembrie 2020.
- **Satelit: O.U.G. nr. 220/2020** privind aplicarea unor măsuri de protecţie socială după 1 ianuarie 2021 în contextul răspândirii coronavirusului SARS - CoV - 2, precum şi pentru modificarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 1326 din 31 decembrie 2020.

122. 13 ianuarie 2021:

- Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 65/2020 sesizare referitoare la pronunţarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept privind interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 8 şi art. 10 alin. (3) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 90/2017 raportat la art. 13 alin. (5) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 103/2013 şi art. IV alin. (1) şi (6) din Legea nr. 79/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 37 din 13 ianuarie 2021.
- **Satelit: H.G. nr. 4/2021** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 40 din 13 ianuarie 2021.

123. 15 februarie 2021 - Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 75/2020 sesizare referitoare la pronunţarea unei hotărâri prealabile privind interpretarea şi aplicarea art. 1 alin. (3) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 3/2019 raportat la art. 1531 şi art. 1535 din Codul civil, art. 166 din Legea nr. 53/2003 şi art. 1 - art. 3 din Ordonanţa Guvernului nr. 13/2011, publicată în Monitorul Oficial nr. 152 din 15 februarie 2021.

124. 18 februarie 2021 - Satelit: O.U.G. nr. 8/2021 privind unele măsuri fiscal - bugetare, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 168 din 18 februarie 2021.

125. 19 februarie 2021 - Satelit: Ordinul M.F. nr. 203/2021 pentru aprobarea modelului, conţinutului, modalităţii de depunere şi de gestionare a "Declaraţiei privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate", publicat în Monitorul Oficial nr. 174 din 19 februarie 2021.

126. 6 aprilie 2021 - Satelit: Ordinul M.M.P.S. nr. 214/2021 pentru aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. 53^1 alin. (12) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicat în Monitorul Oficial nr. 350 din 6 aprilie 2021.

127. 6 mai 2021:

- O.U.G. nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoţite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată şi sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relaţiilor de muncă, şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 474 din 6 mai 2021.
- O.U.G. nr. 37/2021 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 474 din 6 mai 2021.

128. 16 mai 2021 - Legea nr. 138/2021 pentru completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 501 din 13 mai 2021.

129. 31 mai 2021 - Satelit: H.G. nr. 558/2021 privind aprobarea Strategiei naţionale pentru ocuparea forţei de muncă 2021 - 2027 şi a Planului de acţiuni pe perioada 2021 - 2027 pentru implementarea Strategiei naţionale pentru ocuparea forţei de muncă 2021 - 2027, publicată în Monitorul Oficial nr. 559 din 31 mai 2021.

130. **8 iulie 2021**, cu intrare în vigoare la ***11 iulie 2021*** - **Satelit: Ordinul M.M.P.S. nr. 596/2021** privind aprobarea modelului cererii şi al documentelor prevăzute la art. 1^1 alin. (1) lit. b) şi d) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaţilor şi angajatorilor în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, precum şi pentru stimularea creşterii ocupării forţei de muncă, publicat în Monitorul Oficial nr. 673 din 8 iulie 2021.
131. **25 iulie 2021** - **Legea nr. 208/2021** pentru aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoţite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată şi sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relaţiilor de muncă, şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 720 din 22 iulie 2021.
132. **12 august 2021** - **Satelit: H.G. nr. 836/2021** pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 1.133/2020 privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou - admişi pe piaţa forţei de muncă în anul 2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 780 din 12 august 2021.
133. **4 octombrie 2021**:

- **Satelit: O.U.G. nr. 110/2021** privind acordarea unor zile libere plătite părinţilor şi altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS - CoV - 2, publicată în Monitorul Oficial nr. 945 din 4 octombrie 2021.
- **Satelit: O.U.G. nr. 111/2021** pentru stabilirea unor măsuri de protecţie socială a angajaţilor şi a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităţilor economice, determinate de situaţia epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, publicată în Monitorul Oficial nr. 945 din 4 octombrie 2021.

134. **5 octombrie 2021**:

- **Satelit: H.G. nr. 1071/2021** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 950 din 5 octombrie 2021.
- **O.U.G. nr. 117/2021** pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 951 din 5 octombrie 2021, cu excepţia prevederilor **art. 260 alin. (1), lit. e^3), lit. e^5) şi lit. s)** care intră în vigoare la ***20 octombrie 2021***.

135. **2 noiembrie 2021** - **Satelit: Ordinul M.M.P.S. nr. 1004/2021** privind aprobarea modelului cererii şi al declaraţiei pe propria răspundere prevăzute la art. 7 alin. (2) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecţie socială a angajaţilor şi a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităţilor economice, determinate de situaţia epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, publicat în Monitorul Oficial nr. 1046 din 2 noiembrie 2021.
136. **13 noiembrie 2021** - **Legea nr. 269/2021** pentru modificarea Legii dialogului social nr. 62/2011 şi a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 1076 din 10 noiembrie 2021.
137. **25 noiembrie 2021** - **O.U.G. nr. 121/2021** privind stabilirea unor măsuri la nivelul administraţiei publice centrale şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 1127 din 25 noiembrie 2021.
138. **18 decembrie 2021** - **O.U.G. nr. 130/2021** privind unele măsuri fiscal - bugetare, prorogarea unor termene, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 1202 din 18 decembrie 2021.
139. **30 decembrie 2021**:

- **Satelit: Legea nr. 310/2021** privind prevenirea şi combaterea dopajului în sport, publicată în Monitorul Oficial nr. 1229 din 27 decembrie 2021.

- **O.U.G. nr. 142/2021** pentru modificarea şi completarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 110/2017 privind Programul de susţinere a întreprinderilor mici şi mijlocii şi a întreprinderilor mici cu capitalizare de piaţă medie - IMM INVEST ROMÂNIA, pentru modificarea Schemei de ajutor de stat pentru susţinerea activităţii IMM-urilor în contextul crizei economice generate de pandemia COVID - 19, aprobată prin art. II din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 42/2020, pentru modificarea art. III din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 16/2021 pentru modificarea şi completarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 110/2017 privind Programul de susţinere a întreprinderilor mici şi mijlocii şi a întreprinderilor mici cu capitalizare de piaţă medie - IMM INVEST ROMÂNIA, precum şi pentru modificarea şi completarea Schemei de ajutor de stat pentru susţinerea activităţii IMM-urilor în contextul crizei economice generate de pandemia COVID - 19, aprobată prin art. II din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 42/2020, precum şi pentru modificarea art. 164 alin. (2^1) şi (2^2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 1249 din 30 decembrie 2021.

140. 20 ianuarie 2022:

- **Satelit: O.U.G. nr. 2/2022** privind stabilirea unor măsuri de protecţie socială a angajaţilor şi a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităţilor economice, determinate de situaţia epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 61 din 20 ianuarie 2022.
- **Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 23/2021** privind recursul în interesul legii referitor la interpretarea şi aplicarea unitară a art. 38 alin. (1) din Ordonanţa Guvernului nr. 64/2006 şi a art. 150 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 62 din 20 ianuarie 2022.

141. 28 ianuarie 2022 - **Satelit: H.G. nr. 132/2022** privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou - admişi pe piaţa forţei de muncă în anul 2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 90 din 28 ianuarie 2022.
142. 9 februarie 2022 - **Satelit: Ordinul M.M.S.S. nr. 131/2022** pentru aprobarea modelelor cererii şi declaraţiei pe propria răspundere prevăzute la art. 9 alin. (2) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 2/2022 privind stabilirea unor măsuri de protecţie socială a angajaţilor şi a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităţilor economice, determinate de situaţia epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, publicat în Monitorul Oficial nr. 134 din 9 februarie 2022.
143. 17 februarie 2022 - **Satelit: Ordinul M.F. nr. 152/2022** pentru aprobarea modelului, conţinutului, modalităţii de depunere şi de gestionare a "Declaraţiei privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate", publicat în Monitorul Oficial nr. 159 din 17 februarie 2022.
144. 8 martie 2022 - **Satelit: O.U.G. nr. 20/2022** privind modificarea şi completarea unor acte normative, precum şi pentru stabilirea unor măsuri de sprijin şi asistenţă umanitară, publicată în Monitorul Oficial nr. 231 din 8 martie 2022.
145. 10 martie 2022 - **Satelit: Ordinul M.M.S.S. nr. 301/2022** pentru aprobarea Procedurii de încadrare în muncă a cetăţenilor ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina, publicat în Monitorul Oficial nr. 240 din 10 martie 2022.
146. 25 martie 2022:

- **Satelit: Decizia C.C. nr. 50/2022** referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea şi combaterea efectelor pandemiei de COVID -

19, în ansamblu, şi a dispoziţiilor art. 5 alin. (2) lit. d) din această lege, în special, precum şi a Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 192/2020 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea şi combaterea efectelor pandemiei de COVID - 19, precum şi pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activităţii de telemuncă, în ansamblu, publicată în Monitorul Oficial nr. 291 din 25 martie 2022.
- **Satelit: Ordinul M.C.I.D. nr. 20272/2022** pentru aprobarea Procedurii de control al activităţii desfăşurate de aparatul propriu şi entităţile aflate în subordonarea/coordonarea/sub autoritatea Ministerului Cercetării, Inovării şi Digitalizării, publicat în Monitorul Oficial nr. 286 din 25 martie 2022.

147. 1 aprilie 2022 - Satelit: Legea nr. 70/2022 privind reglementarea statutului personalului care, în perioada stării de alertă sau a situaţiilor de risc epidemiologic şi biologic, determinate de pandemia de COVID - 19, a fost încadrat pe perioadă determinată, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 304 din 29 martie 2022.
148. 7 aprilie 2022 - Satelit: O.U.G. nr. 36/2022 privind stabilirea unor măsuri de protecţie socială a salariaţilor în contextul conflictului armat din Ucraina, precum şi ca urmare a sancţiunilor internaţionale aplicate Federaţiei Ruse şi Belarusului, publicată în Monitorul Oficial nr. 340 din 7 aprilie 2022.
149. 8 aprilie 2022 - Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 3/2022 privind recursul în interesul legii referitor la interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 13 alin. (1) lit. a) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 27/2006, publicată în Monitorul Oficial nr. 347 din 8 aprilie 2022.
150. 27 aprilie 2022, cu intrare în vigoare la ***1 ianuarie 2024*** **- Satelit: Legea nr. 111/2022** privind reglementarea activităţii prestatorului casnic, publicată în Monitorul Oficial nr. 402 din 27 aprilie 2022.
151. 5 mai 2022:

- Satelit: Ordinul M.M.S.S. nr. 743/2022 pentru aprobarea Procedurii privind modalitatea de decontare a sumelor de bani acordate angajatorilor pentru adaptarea rezonabilă la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilităţi angajate ca urmare a implementării proiectului "Facilitarea inserţiei pe piaţa muncii a persoanelor cu dizabilităţi" POCU/605/3/1/130164, publicat în Monitorul Oficial nr. 447 din 5 mai 2022.
- Satelit: Ordinul M.A.I. nr. 55/2022 privind modalitatea de organizare şi desfăşurare a examenului în vederea ocupării posturilor pe perioadă nedeterminată pentru personalul care, în perioada stării de alertă sau a situaţiilor de risc epidemiologic şi biologic, a ocupat fără concurs posturi de execuţie pe perioadă determinată în unităţi ale Ministerului Afacerilor Interne, publicat în Monitorul Oficial nr. 450 din 5 mai 2022.

152. 6 mai 2022 - Satelit: Deciziei Î.C.C.J. nr. 8/2022 privind recursul în interesul legii referitoare la interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 39 alin. (1) din Legea nr. 307/2006 în ceea ce priveşte personalul angajat al serviciilor de urgenţă voluntare/private, publicată în Monitorul Oficial nr. 453 din 6 mai 2022.
153. 17 mai 2022, cu aplicare ***începând cu veniturile aferente lunii iunie 2022*** **- Satelit: Legea nr. 135/2022** pentru modificarea şi completarea unor acte normative, publicat în Monitorul Oficial nr. 489 din 17 mai 2022.
154. 20 mai 2022, cu intrare în vigoare la ***18 august 2022*** **- Legea nr. 140/2022** privind unele măsuri de ocrotire pentru persoanele cu dizabilităţi intelectuale şi psihosociale şi modificarea şi completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 500 din 20 mai 2022.
155. 23 mai 2022 - Satelit: Ordinul M.Ap.N. nr. 81/2022 privind modalitatea de organizare şi desfăşurare a examenului pentru ocuparea posturilor, pe perioadă nedeterminată, pentru personalul care, în perioada stării de alertă sau a situaţiilor de risc epidemiologie, a ocupat fără concurs posturi

de execuţie, pe perioadă determinată, în unităţi ale Ministerului Apărării Naţionale, publicat în Monitorul Oficial nr. 505 din 23 mai 2022.

156. **26 mai 2022** - **Legea nr. 144/2022** pentru modificarea şi completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 502 din 23 mai 2022.

157. **31 mai 2022** - **Satelit:** **O.U.G. nr. 73/2022** pentru completarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaţilor şi angajatorilor în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, precum şi pentru stimularea creşterii ocupării forţei de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 536 din 31 mai 2022.

158. **20 iunie 2022** - **Satelit:** **Ordinul M.M.S.S. nr. 964/2022** pentru aprobarea modelului declaraţiei pe propria răspundere prevăzute la art. 3^1 alin. (3) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaţilor şi angajatorilor în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS - CoV - 2, precum şi pentru stimularea creşterii ocupării forţei de muncă, publicat în Monitorul Oficial nr. 596 din 20 iunie 2022.

159. **27 iunie 2022**, cu intrare în vigoare la ***1 ianuarie 2024*** - **Satelit:** **H.G. nr. 822/2022** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 111/2022 privind reglementarea activităţii prestatorului casnic, publicată în Monitorul Oficial nr. 631 din 27 iunie 2022.

160. **15 iulie 2022**:

- Satelit: **Legea nr. 256/2018** privind unele măsuri necesare pentru implementarea operaţiunilor petroliere de către titularii de acorduri petroliere referitoare la perimetre petroliere offshore şi onshore de adâncime, republicată în Monitorul Oficial nr. 713 din 15 iulie 2022.

- Satelit: **Ordinul M.F. nr. 1580/2022** pentru aprobarea modelului, conţinutului, modalităţii de depunere şi de gestionare a "Declaraţiei privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate", publicat în Monitorul Oficial nr. 715 din 15 iulie 2022.

161. **26 iulie 2022** - **Satelit:** **H.G. nr. 931/2022** privind modificarea Hotărârii Guvernului nr. 1.045/2018 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, publicată în Monitorul Oficial nr. 748 din 26 iulie 2022.

162. **16 august 2022** - **Satelit:** **Ordinul M.F. nr. 1855/2022** privind procedura de aplicare a prevederilor art. 146 alin. (5^7) lit. e) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicat în Monitorul Oficial nr. 807 din 16 august 2022.

163. **19 septembrie 2022** - **Satelit:** **Ordinul A.N.A.F. nr. 1667/2022** pentru aprobarea modelului, conţinutului, modalităţii de depunere şi de gestionare a "Declaraţiei privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate", publicat în Monitorul Oficial nr. 918 din 19 septembrie 2022.

164. **22 septembrie 2022** - **Satelit:** **O.U.G. nr. 127/2022** privind înfiinţarea unor posturi de personal contractual în schema de personal a Consiliului Superior al Magistraturii, publicată în Monitorul Oficial nr. 931 din 22 septembrie 2022.

165. **26 septembrie 2022**, cu intrare în vigoare la ***31 decembrie 2024*** - **Satelit:** **H.G. nr. 1164/2022** privind aprobarea Procedurii de acces online al salariaţilor sau foştilor salariaţi la datele din registrul general de evidenţă a salariaţilor, a modalităţii de generare şi descărcare a extrasului, precum şi a condiţiilor în care prin extras se poate dovedi vechimea în muncă şi/sau specialitate, publicată în Monitorul Oficial nr. 937 din 26 septembrie 2022.

166. **6 octombrie 2022** - **Legea nr. 275/2022** privind respingerea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 37/2021 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 961 din 3 octombrie 2022.

167. **22 octombrie 2022** - **Legea nr. 283/2022** pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum şi a Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial nr. 1013 din 19 octombrie 2022.
168. **31 octombrie 2022** - **Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 54/2022** privind sesizarea referitoare la interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 56 alin. (1) lit. c) şi art. 56 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 1055 din 31 octombrie 2022.
169. **3 noiembrie 2022** - **Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 15/2022** privind recursul în interesul legii privind interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 1065 din 3 noiembrie 2022.
170. **9 decembrie 2022**:

- **Satelit:** **Ordinul M.M.S.S. nr. 2171/2022** pentru aprobarea modelului - cadru al contractului individual de muncă, publicat în Monitorul Oficial nr. 1180 din 9 decembrie 2022.
- **Satelit:** **H.G. nr. 1447/2022** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 1186 din 9 decembrie 2022, cu intrare în vigoare la ***1 ianuarie 2023***.
- **Satelit:** **H.G. nr. 1448/2022** privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou - admişi pe piaţa forţei de muncă în anul 2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 1186 din 9 decembrie 2022.
- **Satelit:** **O.U.G. nr. 168/2022** privind unele măsuri fiscal - bugetare, prorogarea unor termene, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 1186 din 9 decembrie 2022, cu intrare în vigoare la ***1 ianuarie 2023***.

171. **14 decembrie 2022** - **Satelit:** **O.U.G. nr. 174/2022** pentru modificarea şi completarea unor acte normative în domeniul pensiilor private, publicată în Monitorul Oficial nr. 1201 din 14 decembrie 2022.
172. **22 decembrie 2022** - **Satelit:** **Ordinul M.M.S.S. nr. 2172/2022** privind acordarea concediului de îngrijitor, publicat în Monitorul Oficial nr. 1241 din 22 decembrie 2022.
173. **25 decembrie 2022** - **Satelit:** **Legea nr. 367/2022** privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1238 din 22 decembrie 2022.
174. **29 decembrie 2022** - **Satelit:** **H.G. nr. 1555/2022** privind stabilirea zilelor lucrătoare pentru care se acordă zile libere, altele decât zilele de sărbătoare legală, pentru anul 2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 1267 din 29 decembrie 2022.
175. **14 ianuarie 2023** - **Legea nr. 26/2023** pentru modificarea şi completarea Legii Arhivelor Naţionale nr. 16/1996 şi a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 30 din 11 ianuarie 2023.
176. **10 februarie 2023** - **Satelit:** **Ordinul A.N.A.F. nr. 165/2023** pentru aprobarea modelului, conţinutului, modalităţii de depunere şi de gestionare a "Declaraţiei privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate", publicat în Monitorul Oficial nr. 119 din 10 februarie 2023.
177. **9 martie 2023** - **Legea nr. 52/2023** pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 186 din 6 martie 2023.
178. **28 aprilie 2023** - **Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 23/2023** sesizare privind pronunţarea unei hotărâri prealabile referitor la interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 47 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 53/2003, raportate la dispoziţiile art. 1 alin. (1), (3) şi (4) din Legea - cadru nr. 153/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 364 din 28 aprilie 2023.
179. **12 mai 2023** - **Satelit:** **Legea nr. 112/2023** privind aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 102/2021 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 213/2015 privind Fondul de garantare a asiguraţilor şi pentru modificarea altor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 396 din 9 mai 2023.

180. **25 mai 2023** - **O.U.G. nr. 42/2023** pentru modificarea şi completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social şi a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 459 din 25 mai 2023.
181. **29 mai 2023** - **Legea nr. 140/2023** pentru completarea art. 51 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, pentru modificarea şi completarea art. 514 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum şi pentru completarea art. 94 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei, publicată în Monitorul Oficial nr. 461 din 26 mai 2023.
182. **30 iunie 2023** - **Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 35/2023** privind sesizarea referitoare la pronunţarea unei hotărâri prealabile privind interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 513 alin.(1) lit. l) din Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial nr. 600 din 30 iunie 2023.
183. **5 iulie 2023**, cu intrare în vigoare la ***3 septembrie 2023***:

- **Satelit:** **Legea nr. 199/2023** învăţământului superior, publicată în Monitorul Oficial nr. 614 din 5 iulie 2023.
- **Satelit:** **Legea nr. 198/2023** învăţământului preuniversitar, publicată în Monitorul Oficial nr. 613 din 5 iulie 2023.

184. **24 iulie 2023** - **Legea nr. 241/2023** pentru completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 673 din 21 iulie 2023.
185. **28 septembrie 2023**, cu intrare în vigoare la ***1 octombrie 2023*** - **Satelit:** **H.G. nr. 900/2023** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 877 din 28 septembrie 2023.
186. **17 octombrie 2023** - **Satelit:** **H.G. nr. 970/2023** pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 939 din 17 octombrie 2023.
187. **1 noiembrie 2023** - **O.U.G. nr. 93/2023** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată pentru sectoarele construcţii, agricol şi industria alimentară, publicată în Monitorul Oficial nr. 993 din 1 noiembrie 2023.
188. **11 decembrie 2023** - **Satelit:** **Ordinul A.N.A.F. nr. 1994/2023** pentru aprobarea modelului, conţinutului, modalităţii de depunere şi de gestionare a formularului 112 "Declaraţie privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate", publicat în Monitorul Oficial nr. 1112 din 11 decembrie 2023.
189. **22 decembrie 2023** - **Satelit:** **H.G. nr. 1307/2023** privind stabilirea zilelor lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă şi/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, pentru anul 2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 1172 din 22 decembrie 2023.
190. **4 ianuarie 2024** - **Satelit:** **H.G. nr. 1338/2023** privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou - admişi pe piaţa forţei de muncă în anul 2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 7 din 4 ianuarie 2024.
191. **18 ianuarie 2024** - **Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 79/2023** privind sesizarea referitoare la interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 79 alin. (1) şi (3) din Legea nr. 303/2004 raportat la prevederile art. 1 alin. (2) şi art. 278 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 47 din 18 ianuarie 2024.
192. **21 ianuarie 2024** - **Satelit:** **O.G. nr. 3/2024** pentru modificarea unor acte normative din domeniul transportului rutier, publicată în Monitorul Oficial nr. 48 din 18 ianuarie 2024.
193. **22 martie 2024** - **Satelit:** **Legea nr. 50/2024** privind stabilirea unor măsuri pentru aplicarea Regulamentului (UE) 2022/2.065 al Parlamentului European şi al Consiliului din 19 octombrie 2022 privind o piaţă unică pentru serviciile digitale şi de modificare a Directivei 2000/31/CE (Regulamentul privind serviciile digitale), precum şi pentru modificarea şi completarea Legii nr. 365/2002 privind comerţul electronic, publicată în Monitorul Oficial nr. 232 din 19 martie 2024.

194. **22 aprilie 2024** - **Satelit:** **Ordinul A.N.A.F. nr. 723/2024** pentru aprobarea modelului, conţinutului, modalităţii de depunere şi de gestionare a formularului 112 "Declaraţie privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate", publicat în Monitorul Oficial nr. 376 din 22 aprilie 2024.
195. **3 iunie 2024** - **Legea nr. 161/2024** pentru modificarea art. 128 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 507 din 31 mai 2024.
196. **5 iunie 2024** - **Decizia C.C. nr. 218/2024** referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a prevederilor Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 37/2021 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 523 din 5 iunie 2024.
197. **6 iunie 2024** - **Satelit:** **H.G. nr. 598/2024** pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 529 din 6 iunie 2024.
198. **12 iunie 2024**, cu intrare în vigoare la ***12 iulie 2024*** - **Satelit:** **Legea nr. 183/2024** privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare şi inovare, publicată în Monitorul Oficial nr. 546 din 12 iunie 2024.
199. **19 iunie 2024** - **Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 8/2024** privind recursul în interesul legii privind interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 75 alin. (1) şi art. 278 alin. (1) din Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 573 din 19 iunie 2024.
200. **29 iunie 2024** - **Satelit:** **O.U.G. nr. 96/2024** privind acordarea de sprijin şi asistenţă umanitară de către statul român cetăţenilor străini sau apatrizilor aflaţi în situaţii deosebite, proveniţi din zona conflictului armat din Ucraina, publicată în Monitorul Oficial nr. 616 din 29 iunie 2024.
201. **5 august 2024** - **Satelit:** **Ordinul A.N.A.F. nr. 3796/2024** pentru aprobarea modelului, conţinutului, modalităţii de depunere şi de gestionare a formularului 112 "Declaraţie privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate", publicat în Monitorul Oficial nr. 763 din 5 august 2024.
202. **12 august 2024** - **Satelit:** **Ordinul M.Ap.N. nr. 168/2024** pentru aprobarea Ghidului privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex şi a hărţuirii morale la locul de muncă în Ministerul Apărării Naţionale, publicat în Monitorul Oficial nr. 798 din 12 august 2024.
203. **20 septembrie 2024** - **Satelit:** **Ordinul M.M.S.S. nr. 1938/2024** pentru aprobarea Procedurii de încadrare în muncă a cetăţenilor ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina, publicat în Monitorul Oficial nr. 948 din 20 septembrie 2024.
204. **23 septembrie 2024** - **Satelit:** **Ordinul M.M.S.S. nr. 1964/2024** privind aprobarea modelului contractului care se încheie între angajatori şi agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene şi a municipiului Bucureşti pentru acordarea de tichete de activităţi casnice, în condiţiile art. 11 din Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activităţii prestatorului casnic, publicat în Monitorul Oficial nr. 950 din 23 septembrie 2024.
205. **8 octombrie 2024** - **Satelit:** **Ordinul A.N.A.F. nr. 6330/2024** pentru aprobarea modelului, conţinutului, modalităţii de depunere şi de gestionare a formularului 112 "Declaraţie privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate", publicat în Monitorul Oficial nr. 1006 din 8 octombrie 2024.
206. **18 octombrie 2024** - **Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 39/2024** privind sesizarea referitoare la interpretarea şi aplicarea art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă şi dispoziţiilor art. 74 şi 75 din Codul civil în legatură cu admisibilitatea înregistrării unei convorbiri telefonice între un salariat şi un alt salariat sau reprezentant al angajatorului solicitată într-un litigiu împotriva angajatorului, publicată în Monitorul Oficial nr. 1047 din 18 octombrie 2024.
207. **21 octombrie 2024**:

- **Satelit:** **Decizia Î.C.C.J. nr. 13/2024** privind recursul în interesul legii referitor la interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 18 şi art. 150 din Legea nr. 53/2003, art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, art. 22 din Ordonanţa Guvernului nr. 6/2007, art. 23 din Ordonanţa Guvernului nr. 10/2008, publicată în Monitorul Oficial nr. 1052 din 21 octombrie

2024.
- Satelit: Decizia Î.C.C.J. nr. 41/2024 privind sesizarea referitoare la pronunţarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept privind interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 106 alin. (1), art. 144 şi art. 146 alin. (3) din Codul muncii, art. 220 alin. (1) şi (5) din Legea învăţământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările şi completările ulterioare, respectiv art. 267 alin. (1) şi art. 270 din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare, raportat la art. 5 alin. (1) din Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare şi control şi al personalului de cercetare din învăţământul de stat, aprobate prin Ordinul ministrului educaţiei nr. 4.050/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 1056 din 21 octombrie 2024.

208. 17 noiembrie 2024 - Legea nr. 283/2024 privind modificarea şi completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1139 din 14 noiembrie 2024.
209. 28 noiembrie 2024 - Satelit: H.G. nr. 1506/2024 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 1185 din 28 noiembrie 2024.
210. 12 decembrie 2024, cu intrare în vigoare la ***11 ianuarie 2025*** **- Satelit: H.G. nr. 1569/2024** pentru aprobarea Normelor metodologice privind organizarea examenului de promovare pentru obţinerea gradului profesional de către personalul de cercetare, dezvoltare şi inovare din organizaţiile de cercetare, publicată în Monitorul Oficial nr. 1252 din 12 decembrie 2024.