

Legea nr. 53/2003
(republicare 1)

- Codul muncii*)

*) Republicata in temeiul art. V din Legea [nr. 40/2011](#) pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, dandu-se textelor o noua numerotare. Legea nr. 53/2003 - Codul muncii a fost publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, si a mai fost modificata si completata prin:

- Legea [nr. 480/2003](#) pentru modificarea lit. e) a art. 50 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 814 din 18 noiembrie 2003;

- Legea [nr. 541/2003](#) pentru modificarea unor dispozitii ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 913 din 19 decembrie 2003;

- Ordonanta de urgenta a Guvernului [nr. 65/2005](#) privind modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005, aprobata cu modificari si completari prin Legea [nr. 371/2005](#), publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 1.147 din 19 decembrie 2005;

- Legea [nr. 241/2005](#) pentru prevenirea si combaterea evaziunii fiscale, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 672 din 27 iulie 2005, cu modificarile ulterioare;

- Ordonanta de urgenta a Guvernului [nr. 55/2006](#) pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 788 din 18 septembrie 2006, aprobata cu completari prin Legea [nr. 94/2007](#), publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, 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, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, 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, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 728 din 28 octombrie 2008;

- Ordonanta de urgenta a Guvernului [nr. 148/2008](#) pentru modificarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 765 din 13 noiembrie 2008, aprobata prin Legea [nr. 167/2009](#), publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, 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, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 779 din 13 noiembrie 2009;

- Legea [nr. 49/2010](#) privind unele masuri in domeniul muncii si asigurarilor sociale, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 195 din 29 martie 2010.

Titlul I
Dispozitii generale

Capitolul I
Domeniul de aplicare

Jurisprudenta Art. 1.

Art. 1. - (1) Prezentul cod reglementeaza domeniul raporturilor de munca, modul in care se efectueaza controlul aplicarii reglementarilor din

domeniul raporturilor de munca, precum si jurisdicia muncii.

(2) Prezentul cod se aplica si raporturilor de munca reglementate prin legi speciale, numai in masura in care acestea nu contin dispozitii specifice derogatorii.

"(3) De la prevederile art. 39 alin. (1) lit. m¹), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 alin. (2) pot fi prevazute prin legi speciale dispozitii specifice derogatorii numai pentru raporturile de munca sau de serviciu desfasurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgenta, personalul din cadrul sistemului de aparare, ordine publica si securitate nationala, personalul diplomatic si consular, magistrati, personalul auxiliar de specialitate al instantelor judecatoresti si al parchetelor de pe langa acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale functionarilor publici."

Completat de art.I pct.1 din Legea 283/2022

Vezi: Decizia 16/2016

Art. 2. - Dispozitiile cuprinse in prezentul cod se aplica:

a) cetatenilor romani incadrati cu contract individual de munca, care presteaza munca in Romania;

b) cetatenilor romani incadrati cu contract individual de munca si care presteaza activitatea in strainatate, in baza unor contracte incheiate cu un angajator roman, cu exceptia cazului in care legislatia statului pe al carui teritoriu se executa contractul individual de munca este mai favorabila;

c) cetatenilor straini sau apatrizi incadrati cu contract individual de munca, care presteaza munca pentru un angajator roman pe teritoriul Romaniei;

d) persoanelor care au dobandit statutul de refugiat si se incadreaza cu contract individual de munca pe teritoriul Romaniei, in conditiile legii;

e) ucenicilor care presteaza munca in baza unui contract de ucenicie la locul de munca;

f) angajatorilor, persoane fizice si juridice;

g) organizatiilor sindicale si patronale.

"h) persoanelor angajate, care presteaza munca legal pentru un angajator cu sediul in Romania."

Completat de art.I pct.2 din Legea 283/2022

Capitolul II

Principii fundamentale

Art. 3. - (1) Libertatea muncii este garantata prin Constitutie. Dreptul la munca nu poate fi ingradit.

(2) Orice persoana este libera in alegerea locului de munca si a profesiei, meseriei sau activitatii pe care urmeaza sa o presteze.

(3) Nimeni nu poate fi obligat sa munceasca sau sa nu munceasca intr-un anumit loc de munca ori intr-o anumita profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice contract de munca incheiat cu nerespectarea dispozitiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.

Art. 4. - (1) Munca fortata este interzisa.

(2) Termenul munca fortata desemneaza orice munca sau serviciu impus unei persoane sub amenintare ori pentru care persoana nu si-a exprimat consimtamantul in mod liber.

(3) Nu constituie munca fortata munca sau activitatea impusa de autoritatile publice:

a) in temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu**);

**) A se vedea Legea [nr. 395/2005](#) privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu si trecerea la serviciul militar pe baza de voluntariat, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 1.155 din 20 decembrie 2005, cu modificarile ulterioare.

b)pentru indeplinirea obligatiilor civice stabilite prin lege;
c)in baza unei hotarari judecatoresti de condamnare, ramasa definitiva, in conditiile legii;
d)in caz de forta majora, respectiv in caz de razboi, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundatii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte si, in general, in toate circumstantele care pun in pericol viata sau conditiile normale de existenta ale ansamblului populatiei ori ale unei parti a acesteia.

Jurisprudenta Art. 5.

Art. 5. - (1) In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

"(2) Orice discriminare directa sau indirecta fata de un salariat, discriminare prin asociere, hartuire sau fapta de victimizare, bazata pe criteriul de rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare cu HIV, optiune politica, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata, este interzisa.

(3) Constituie discriminare directa orice act sau fapta de deosebire, excludere, restrictie sau preferinta, intemeiat(a) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatia muncii.

(4) Constituie discriminare indirecta orice prevedere, actiune, criteriu sau practica aparent neutra care are ca efect dezavantajarea unei persoane fata de o alta persoana in baza unuia dintre criteriile prevazute la alin. (2), in afara de cazul in care acea prevedere, actiune, criteriu sau practica se justifica in mod obiectiv, printr-un scop legitim, si daca mijloacele de atingere a acelui scop sunt proportionale, adecvate si necesare."

Modificat de art. unic pct.1 din Lege 151/2020

"(5) Hartuirea consta in orice tip de comportament care are la baza unul dintre criteriile prevazute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnitatii unei persoane si duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere consta din orice act sau fapta de discriminare savarsit(a) impotriva unei persoane care, desi nu face parte dintr-o categorie de persoane identificata potrivit criteriilor prevazute la alin. (2), este asociata sau prezumata a fi asociata cu una sau mai multe persoane apartinand unei astfel de categorii de persoane.

"(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reactie la o plangere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o actiune in justitie cu privire la incalcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal si al nediscriminarii."

Modificat de art.I pct.3 din Legea 283/2022

(8) Orice comportament care consta in a dispune, scris sau verbal, unei persoane sa utilizeze o forma de discriminare, care are la baza unul dintre criteriile prevazute la alin. (2), impotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restrictia sau preferinta in privinta unui anumit loc de munca in cazul in care, prin natura specifica a activitatii in cauza sau a conditiilor in care activitatea respectiva este realizata, exista anumite cerinte profesionale esentiale si determinante, cu conditia ca scopul sa fie legitim si cerintele proportionale."

Completat de art. unic pct.2 din Lege 151/2020

"(10) Orice tratament nefavorabil salariatilor si reprezentantilor salariatilor aplicat ca urmare a solicitarii sau exercitarii unuia dintre drepturile prevazute la art. 39 alin. (1) este interzis."

Completat de art.I pct.4 din Legea 283/2022

Jurisprudenta Art. 6.

Art. 6. - (1) Orice salariat care presteaza o munca beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nicio discriminare.

(2) Tuturor salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protectia datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protectie impotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egala sau de valoare egala este interzisa orice discriminare bazata pe criteriul de sex cu privire la toate elementele si conditiile de remunerare.

"(4) In cazul in care salariatii, reprezentantii salariatilor sau membrii de sindicat inaintea angajatorului o plangere sau initiaza proceduri in scopul asigurarii respectarii drepturilor prevazute in prezenta lege, beneficiaza de protectie impotriva oricarui tratament advers din partea angajatorului.

Completat de art.I pct.5 din Legea 283/2022

(5) Salariatul care se considera victima unui tratament advers din partea angajatorului in sensul alin. (4) se poate adresa instantei de judecata competente cu o cerere pentru acordarea de despagubiri si restabilirea situatiei anterioare sau anularea situatiei create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor in baza carora poate fi prezumata existenta respectivului tratament."

Completat de art.I pct.5 din Legea 283/2022

Art. 7. - Salariatii si angajatorii se pot asocia liber pentru apararea drepturilor si promovarea intereselor lor profesionale, economice si sociale.

Jurisprudenta Art. 8.

Art. 8. - (1) Relatiile de munca se bazeaza pe principiul consensualitatii si al buneii-credinte.

(2) Pentru buna desfasurare a relatiilor de munca, participantii la raporturile de munca se vor informa si se vor consulta reciproc, in conditiile legii si ale contractelor colective de munca.

Art. 9. - Cetatenii romani sunt liberi sa se incadreze in munca in statele membre ale Uniunii Europene, precum si in oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului international al muncii si a tratatelor bilaterale la care Romania este parte.

Titlul II

Contractul individual de munca

Capitolul I

Incheierea contractului individual de munca

Jurisprudenta Art. 10.

Vezi: Decizia 19/2019 privind interpretarea si aplicarea dispozitiilor art. 10.

Art. 10. - Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei remuneratii denumite salariu.

Jurisprudenta Art. 11

Art. 11. - Clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de munca.

Jurisprudenta Art. 12

Art. 12. - (1) Contractul individual de munca se incheie pe durata nedeterminata.

(2) Prin exceptie, contractul individual de munca se poate incheia si pe durata determinata, in conditiile expres prevazute de lege.

Jurisprudenta Art. 13

Art. 13. - (1) Persoana fizica dobandeste capacitate de munca la implinirea varstei de 16 ani.

(2) Persoana fizica poate incheia un contract de munca in calitate de salariat si la implinirea varstei de 15 ani, cu acordul parintilor sau al reprezentantilor legali, pentru activitati potrivite cu dezvoltarea fizica, aptitudinile si cunostintele sale, daca astfel nu ii sunt periclitate sanatatea, dezvoltarea si pregatirea profesionala.

(3) Incadrarea in munca a persoanelor sub varsta de 15 ani este interzisa.

(4) Incadrarea in munca a persoanelor care beneficiaza de tutela speciala este interzisa.

Modificat de art.12 pct.1 din Legea 140/2022

(5) Incadrarea in munca in locuri de munca grele, vatamatoare sau periculoase se poate face dupa implinirea varstei de 18 ani; aceste locuri de munca se stabilesc prin hotarare a Guvernului.

Art. 14. - (1) In sensul prezentului cod, prin angajator se intelege persoana fizica sau juridica ce poate, potrivit legii, sa angajeze forta de munca pe baza de contract individual de munca.

(2) Persoana juridica poate incheia contracte individuale de munca, in calitate de angajator, din momentul dobandirii personalitatii juridice.

(3) Persoana fizica dobandeste capacitatea de a incheia contracte individuale de munca in calitate de angajator, din momentul dobandirii capacitatii depline de exercitiu.

Art. 15. - Este interzisa, sub sanctiunea nulitatii absolute, incheierea unui contract individual de munca in scopul prestarii unei munci sau a unei activitati ilicite ori imorale.

"Art. 15¹. - In sensul prezentei legi, munca nedeclarata reprezinta:

a) primirea la munca a unei persoane fara incheierea contractului individual de munca in forma scrisa, cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii;

b) primirea la munca a unei persoane fara transmiterea elementelor contractului individual de munca in registrul general de evidenta a salariilor cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii;

Modificat de art.I pct.1 din Legea 88/2018

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

d) primirea la munca a unui salariat cu depasirea duratei timpului de munca stabilita in cadrul contractelor individuale de munca cu timp partial, cu exceptia situatiilor prevazute la art. 105 alin. (1) lit. c).

Modificat de art.I pct.1 din BUG 117/2021 (intra in vigoare la 15 zile de la data publicarii prezentei ordonante de urgenta)

Completat de art.I pct.1 din BUG 53/2017

Art. 15². - In sensul prezentei legi, munca subdeclarata reprezinta acordarea unui salariu net mai mare decat cel constituit si evidentiat in statele de plata a salariilor si in declaratia lunara privind obligatiile de plata a contributiilor sociale, impozitului pe venit si evidenta nominala a persoanelor asigurate, transmisa autoritatilor fiscale.

Completat de art.I pct.2 din BUG 117/2021 (intra in vigoare la 15 zile de la data publicarii prezentei ordonante de urgenta)

Jurisprudenta Art. 16

Art. 16. - (1) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana, cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii de catre salariat. Obligatia de

incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului.

"(1¹) Partile pot opta sa utilizeze la incheierea, modificarea, suspendarea sau, dupa caz, la incetarea contractului individual de munca semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata.

(1²) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnaturii electronice, semnaturii electronice avansate sau semnaturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru intocmirea tuturor inregistrurilor/documentelor din domeniul relatiilor de munca rezultate la incheierea contractului individual de munca, pe parcursul executarii acestuia sau la incetarea contractului individual de munca, in conditiile stabilite prin regulamentul intern si/sau contractul colectiv de munca aplicabil, potrivit legii.

(1³) Contractele individuale de munca si actele aditionale incheiate prin utilizarea semnaturii electronice avansate sau semnaturii electronice calificate, precum si inregistrurile/documentele din domeniul relatiilor de munca se arhiveaza de catre angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Nationale nr. 16/1996, republicata, si ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor in forma electronica, republicata, si vor fi puse la dispozitia organelor de control competente, la solicitarea acestora."

Modificat de art.unic pct.2 din Legea 208/2021 Alineatele (1⁴) si (1⁵) ale articolului 16 abrogate de art.unic pct.3 din Legea 208/2021 "(1⁶) Angajatorul nu poate obliga persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul sa utilizeze semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata, la incheierea, modificarea, suspendarea sau, dupa caz, la incetarea contractului individual de munca.

(1⁷) La incheierea, modificarea, suspendarea sau, dupa caz, la incetarea contractului individual de munca, partile trebuie sa utilizeze acelasi tip de semnatura, respectiv semnatura olografa sau semnatura electronica, in conditiile prezentei legi."

Modificat de art.unic pct.4 din Legea 208/2021

"(1⁸) Organele de control competente au obligatia de a accepta, pentru verificare si control, contractele individuale de munca si actele aditionale, precum si inregistrurile/documentele din domeniul relatiilor de munca/securitatii si sanatatii in munca incheiate in format electronic, cu semnatura electronica, potrivit legii, fara a le solicita si in format letric. La solicitarea acestora, documentele incheiate cu semnatura electronica pot fi transmise in format electronic si anterior efectuării controlului."

Completat de art.unic pct.5 din Legea 208/2021

(2) Anterior inceperii activitatii, contractul individual de munca se inregistreaza in registrul general de evidenta a salariatilor, care se transmite inspectoratului teritorial de munca cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii.

Modificat de art.I pct.2 din Legea 88/2018

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior inceperii activitatii, sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca.

(4) Angajatorul este obligat sa pastreze la locul de munca o copie a contractului individual de munca pentru salariatii care presteaza activitate in acel loc.

(5) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca constituie vechime in munca.

(6) Absentele nemotivate si concediile fara plata se scad din vechimea in munca.

(7) Fac exceptie de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesionala fara plata, acordate in conditiile art. 155 si 156."

Modificat de art.I pct.2 din OUG 53/2017

Art. 16¹. - (1) In sensul art. 16 alin. (4), locul de munca reprezinta locul in care salariatul isi desfasoara activitatea, situat in perimetrul asigurat de angajator, persoana fizica sau juridica, la sediul principal

sau la sucursale, reprezentante, agentii sau puncte de lucru care apartin acestuia.

(2) Copia contractului individual de munca se pastreaza la locul de munca definit conform alin. (1) pe suport hartie sau pe suport electronic, de catre persoana desemnata de angajator in acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidentialitatea datelor cu caracter personal.

Completat de art.I pct.3 din [Legea 88/2018](#)

Jurisprudenta Art. 17

Art. 17. - (1) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele esentiale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.

(2) Obligatia de informare a persoanei selectate in vederea angajarii sau a salariatului se considera indeplinita de catre angajator la momentul semnarii contractului individual de munca sau a actului additional, dupa caz.

(3) Persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel putin urmatoarele elemente:

a) identitatea partilor;

"b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa isi desfasoare activitatea in locuri de munca diferite, precum si daca deplasarea intre acestea este asigurata sau decontata de catre angajator, dupa caz;

Modificat de art.I pct.6 din [Legea 283/2022](#) c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;

d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, precum si fisa postului, cu specificarea atributiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;

h) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;

i) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;

j) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;

k) salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidentiate separat, periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul si metoda de plata;

l) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si/sau ore/saptamana, conditiile de efectuare si de compensare sau de plata a orelor suplimentare, precum si, daca este cazul, modalitatile de organizare a muncii in schimburi;

Modificat de art.I pct.6 din [Legea 283/2022](#)

m) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;

n) durata si conditiile perioadei de proba, daca exista."

Modificat de art.I pct.6 din [Legea 283/2022](#) "o) procedurile privind utilizarea semnaturii electronice, semnaturii electronice avansate si semnaturii electronice calificate."

Modificat de art.unic pct.6 din [Legea 208/2021](#)

"p) dreptul si conditiile privind formarea profesionala oferita de angajator;

Completat de art.I pct.7 din [Legea 283/2022](#)

q) suportarea de catre angajator a asigurarii medicale private, a contributiilor suplimentare la pensia facultativa sau la pensia ocupationala a salariatului, in conditiile legii, precum si acordarea, din initiativa angajatorului, a oricaror alte drepturi, atunci cand acestea

constituie avantaje in bani acordate sau platite de angajator salariatului ca urmare a activitatii profesionale a acestuia, dupa caz."

Completat de art.I pct.7 din [Legea 283/2022](#)

"(4) Elementele din informarea prevazuta la alin. (3) trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca, cu exceptia informatiilor prevazute la lit. m), o) si p)."

Modificat de art.I pct.8 din [Legea 283/2022](#)

Modificarea adusa de art.unic pct.1 din [OUG 37/2021](#) a fost respinsa prin [Legea 275/2022](#)

Completarea adusa de art.unic pct.2 din [OUG 37/2021](#) a fost respinsa prin [Legea 275/2022](#)

"(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (3) in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil."

Modificat de art.I pct.3 din [OUG 53/2017](#)

(6) La negocierea, incheierea sau modificarea contractului individual de munca ori pe durata concilierii unui conflict individual de munca, oricare dintre parti poate fi asistata de catre un consultant extern specializat in legislatia muncii sau de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este, conform propriei optiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informatiile furnizate, prealabil incheierii contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, inclusiv pe durata concilierii, intre parti poate interveni un contract de confidentialitate.

Modificat de art.unic pct.1 din [Legea 213/2020](#)

"(8) Inspectoratul Muncii pune la dispozitia angajatilor si a angajatorilor modelul-cadru al contractului individual de munca, stabilit prin ordin al ministrului muncii si solidaritatii sociale, prin publicarea pe site-ul institutiei.

Completat de art.I pct.9 din [Legea 283/2022](#)

(9) Toate informatiile mentionate la art. 17 alin. (3) vor fi cuprinse in modelul-cadru al contractului individual de munca prevazut la alin. (8)."

Completat de art.I pct.9 din [Legea 283/2022](#) [Jurisprudenta Art. 18](#)

Art. 18. - (1) In cazul in care persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, urmeaza sa isi desfasoare activitatea in strainatate, angajatorul are obligatia de a-i comunica in timp util, inainte de plecare, informatiile prevazute la art. 17 alin. (3), precum si informatii referitoare la:

"a) tara sau tarile, precum si durata perioadei de munca ce urmeaza sa fie prestata in strainatate;"

Modificat de art.I pct.10 din [Legea 283/2022](#)

b) moneda in care vor fi platite drepturile salariale, precum si modalitatile de plata;

c) prestatiile in bani si/sau in natura aferente desfasurarii activitatii in strainatate;

d) conditiile de clima;

e) reglementarile principale din legislatia muncii din acea tara;

f) obiceiurile locului a caror nerespectare i-ar pune in pericol viata, libertatea sau siguranta personala;

g) conditiile de repatriere a lucratorului, dupa caz.

(2) Informatiile prevazute la alin. (1) lit. a), b) si c) trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca.

(3) Dispozitiile alin. (1) se completeaza prin legi speciale care reglementeaza conditiile specifice de munca in strainatate.

Art. 19. - (1) In situatia in care angajatorul nu informeaza salariatul cu privire la toate elementele prevazute de prezenta lege, acesta poate sesiza Inspectia Muncii.

(2) In cazul angajatorilor care au stabilite prin lege organe de inspectie proprii, salariatul se adreseaza acestora.

(3) In situatia in care angajatorul nu isi indeplineste obligatia de informare prevazuta la art. 17, 18, 105 si 242, persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, are dreptul sa sesizeze instanta de judecata competenta si sa solicite despagubiri corespunzatoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neindeplinirii de catre angajator a obligatiei de informare."

Modificat de art.I pct.11 din Legea 283/2022 **Art. 20. - (1) In afara clauzelor esentiale prevazute la art. 17, intre parti pot fi negociate si cuprinse in contractul individual de munca si alte clauze specifice.**

(2) Sunt considerate clauze specifice, fara ca enumerarea sa fie limitativa:

- a)clauza cu privire la formarea profesionala;
- b)clauza de neconcurenta;
- c)clauza de mobilitate;
- d)clauza de confidentialitate.

Jurisprudenta Art. 21

Art. 21. - (1) La incheierea contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, partile pot negocia si cuprinde in contract o clauza de neconcurenta prin care salariatul sa fie obligat ca dupa incetarea contractului sa nu presteze, in interes propriu sau al unui tert, o activitate care se afla in concurenta cu cea prestata la angajatorul sau, in schimbul unei indemnizatii de neconcurenta lunare pe care angajatorul se obliga sa o plateasca pe toata perioada de neconcurenta.

(2) Clauza de neconcurenta isi produce efectele numai daca in cuprinsul contractului individual de munca sunt prevazute in mod concret activitatile ce sunt interzise salariatului la data incetarii contractului, cuantumul indemnizatiei de neconcurenta lunare, perioada pentru care isi produce efectele clauza de neconcurenta, tertii in favoarea carora se interzice prestarea activitatii, precum si aria geografica unde salariatul poate fi in reala competitie cu angajatorul.

(3) Indemnizatia de neconcurenta lunara datorata salariatului nu este de natura salariala, se negociaza si este de cel putin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei incetarii contractului individual de munca sau, in cazul in care durata contractului individual de munca a fost mai mica de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

(4) Indemnizatia de neconcurenta reprezinta o cheltuiala efectuata de angajator, este deductibila la calculul profitului impozabil si se impoziteaza la persoana fizica beneficiara, potrivit legii.

Jurisprudenta Art. 22

Art. 22. - (1) Clauza de neconcurenta isi poate produce efectele pentru o perioada de maximum 2 ani de la data incetarii contractului individual de munca.

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile in cazurile in care incetarea contractului individual de munca s-a produs de drept, cu exceptia cazurilor prevazute la art. 56 alin. (1)lit. c), e), f), g) si i), ori a intervenit din initiativa angajatorului pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

Jurisprudenta Art. 23

Art. 23. - (1) Clauza de neconcurenta nu poate avea ca efect interzicerea in mod absolut a exercitarii profesiei salariatului sau a specializarii pe care o detine.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial de munca instanta competenta poate diminua efectele clauzei de neconcurenta.

Jurisprudenta Art. 24

Art. 24. - In cazul nerespectarii, cu vinovatie, a clauzei de neconcurenta salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizatiei si, dupa caz, la daune-interese corespunzatoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

Art. 25. - (1) Prin clauza de mobilitate partile in contractul individual de munca stabilesc ca, in considerarea specificului muncii, executarea obligatiilor de serviciu de catre salariat nu se realizeaza intr-un loc stabil de munca. In acest caz salariatul beneficiaza de prestatii suplimentare in bani sau in natura.

(2) Cuantumul prestatiilor suplimentare in bani sau modalitatile prestatiilor suplimentare in natura sunt specificate in contractul individual de munca.

Art. 26. - (1) Prin clauza de confidentialitate partile convin ca, pe toata durata contractului individual de munca si dupa incetarea acestuia, sa nu transmita date sau informatii de care au luat cunostinta in timpul executarii contractului, in conditiile stabilite in regulamentele interne, in contractele colective de munca sau in contractele individuale de munca.

(2) Nerespectarea acestei clauze de catre oricare dintre parti atrage obligarea celui in culpa la plata de daune-interese.

Art. 27. - (1) O persoana poate fi angajata in munca numai in baza unui certificat medical, care constata faptul ca cel in cauza este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de munca.

(3) Competenta si procedura de eliberare a certificatului medical, precum si sanctiunile aplicabile angajatorului in cazul angajarii sau schimbarii locului ori felului muncii fara certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisa.

(5) La angajarea in domeniile sanatate, alimentatie publica, educatie si in alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita si teste medicale specifice.

Art. 28. - Certificatul medical este obligatoriu si in urmatoarele situatii:

a) la reinceperea activitatii dupa o intrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de munca avand expunere la factori nocivi profesionali, si de un an, in celelalte situatii;

b) in cazul detasarii sau trecerii in alt loc de munca ori in alta activitate, daca se schimba conditiile de munca;

c) la inceperea misiunii, in cazul salariatilor incadrati cu contract de munca temporara;

d) in cazul ucenicilor, practicantilor, elevilor si studentilor, in situatia in care urmeaza sa fie instruiti pe meserii si profesii, precum si in situatia schimbarii meseriei pe parcursul instruirii;

e) periodic, in cazul celor care lucreaza in conditii de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementarilor Ministerului Sanatatii;

f) periodic, in cazul celor care desfasoara activitati cu risc de transmitere a unor boli si care lucreaza in sectorul alimentar, zootehnic, la instalatiile de aprovizionare cu apa potabila, in colectivitati de copii, in unitati sanitare, potrivit reglementarilor Ministerului Sanatatii;

g) periodic, in cazul celor care lucreaza in unitati fara factori de risc, prin examene medicale diferite in functie de varsta, sex si stare de sanatate, potrivit reglementarilor din contractele colective de munca.

Art. 29. - (1) Contractul individual de munca se incheie dupa verificarea prealabila a aptitudinilor profesionale si personale ale persoanei care solicita angajarea.

(2) Modalitatile in care urmeaza sa se realizeze verificarea prevazuta la alin. (1) sunt stabilite in contractul colectiv de munca aplicabil, in statutul de personal - profesional sau disciplinar - si in regulamentul intern, in masura in care legea nu dispune altfel.

(3) Informatiile cerute, sub orice forma, de catre angajator persoanei care solicita angajarea cu ocazia verificarii prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decat acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum si aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informatii in legatura cu persoana care solicita angajarea de la fostii sai angajatori, dar numai cu privire la activitatile indeplinite si la durata angajarii si numai cu incunostintarea prealabila a celui in cauza.

Art. 30. - (1) Incadrarea salariatilor la institutiile si autoritatile publice si la alte unitati bugetare se face numai prin concurs sau examen, dupa caz.

Vezi: Derogarea de la art.1 din Legea 70/2022

Vezi: Derogarea de la art.2 din OUG 127/2022

(2) Posturile vacante existente in statul de functii vor fi scoase la concurs, in raport cu necesitatile fiecarei unitati prevazute la alin. (1).

(3) In cazul in care la concursul organizat in vederea ocuparii unui post vacant nu s-au prezentat mai multi candidati, incadrarea in munca se face prin examen.

(4) Conditiiile de organizare si modul de desfasurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotarare a Guvernului.

Jurisprudenta Art. 31

Art. 31. - (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate inceta exclusiv printr-o notificare scrisa, fara preaviz, la initiativa oricareia dintre parti, fara a fi necesara motivarea acesteia.

(4) Pe durata perioadei de proba salariatul beneficiaza de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv de munca aplicabil, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.

(5) Pentru absolventii institutiilor de invatamant superior, primele 6 luni dupa debutul in profesie se considera perioada de stagiu. Fac exceptie acele profesii in care stagiatura este reglementata prin legi speciale. La sfarsitul perioadei de stagiu, angajatorul elibereaza obligatoriu o adeverinta, care este vizata de inspectoratul teritorial de munca in a carui raza teritoriala de competenta acesta isi are sediul.

(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevazut la alin. (5) se reglementeaza prin lege speciala.

Art. 32. - (1) Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.

(2) Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba in situatia in care acesta debuteaza la acelasi angajator intr-o noua functie sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare sau periculoase.

"(2¹) Este interzisa stabilirea unei noi perioade de proba in cazul in care, in termen de 12 luni, intre aceleasi parti se incheie un nou contract individual de munca pentru aceeasi functie si cu aceleasi atributii"

Completat de art.I pct.12 din Legea 283/2022

(3) Perioada de proba constituie vechime in munca.

Art. 33. - Perioada in care se pot face angajari succesive de proba ale mai multor persoane pentru acelasi post este de maximum 12 luni.

Vezi: [HOTARARE Nr. 1.164/2022](#) privind aprobarea Procedurii de acces online al salariatilor sau fostilor salariati la datele din registrul general de evidenta a salariatilor, a modalitatii de generare si descarcare a extrasului, precum si a conditiilor in care prin extras se poate dovedi vechimea in munca si/sau specialitate

Art. 34. - (1) Fiecare angajator are obligatia de a infiinta un registru general de evidenta a salariatilor.

(2) Registrul general de evidenta a salariatilor se va inregistra in prealabil la autoritatea publica competenta, potrivit legii, in a carei raza teritoriala se afla domiciliul, respectiv sediul angajatorului, data de la care devine document oficial.

"(3) Registrul general de evidenta a salariatilor se completeaza si se transmite inspectoratului teritorial de munca in ordinea angajarii si cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariatilor, data angajarii, functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, nivelul si specialitatea studiilor absolvite, tipul contractului individual de munca, salariul, sporurile si quantumul acestora, perioada si cauzele de suspendare a contractului individual de munca, perioada detasarii si data incetarii contractului individual de munca."

[Modificat de art.I pct.1 din Legea 144/2022](#)

(4) Registrul general de evidenta a salariatilor este pastrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmand sa fie pus la dispozitie inspectorului de munca sau oricarei alte autoritati care il solicita, in conditiile legii.

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat sa elibereze un document care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si in specialitate.

"(5¹) Registrul general de evidenta a salariatilor este accesibil online pentru salariati/fosti salariati, in privinta datelor care ii privesc. Dreptul de acces se limiteaza la vizualizarea, descarcarea si tiparirea acestor date, precum si la generarea online si descarcarea unui extras din registru.

[Completat de art.I pct.2 din Legea 144/2022](#)

(5²) Vechimea in munca si/sau in specialitate poate fi dovedita si cu extrasul prevazut la alin. (5¹), in conditiile stabilite prin hotarare a Guvernului."

[Completat de art.I pct.2 din Legea 144/2022](#)

[Vezi: Decizia 2/2016](#)

(6) In cazul incetarii activitatii angajatorului, registrul general de evidenta a salariatilor se depune la autoritatea publica competenta, potrivit legii, in a carei raza teritoriala se afla sediul sau domiciliul angajatorului, dupa caz.

"(6¹) In cazul in care angajatorul se afla in procedura de insolventa, faliment sau lichidare conform prevederilor legale in vigoare, administratorul judiciar sau, dupa caz, lichidatorul judiciar este obligat sa elibereze salariatilor, in termen de maximum 60 de zile calendaristice, un document care sa ateste activitatea desfasurata de acestia, conform prevederilor alin. (5), sa inceteze si sa transmita in registrul general de evidenta a salariatilor incetarea contractelor individuale de munca."

[Modificat de art.II pct.1 din Legea 26/2023](#)

"(7) Metodologia de intocmire a registrului general de evidenta a salariatilor, inregistrările care se efectueaza, conditiile privind accesul online al salariatilor sau al fostilor salariati la datele din registru, inclusiv conditiile privind dovada vechimii in munca si/sau in specialitate potrivit alin. (5²), precum si orice alte elemente in legatura cu intocmirea acestora se stabilesc prin hotarare a Guvernului."

[Modificat de art.I pct.1 din Legea 144/2022](#)

Art. 34¹. - (1) Fiecare angajator are dreptul de a-si organiza activitatea de resurse umane si salarizare in urmatoarele moduri:

- a) prin asumarea de catre angajator a atributiilor specifice;
- b) prin desemnarea unuia sau mai multor angajati carora sa le repartizeze, prin fisa postului, atributii privind activitatea de resurse umane si salarizare;
- c) prin contractarea unor servicii externe specializate in resurse umane si salarizare.

(2) Serviciile externe specializate in resurse umane si salarizare vor fi coordonate de catre un expert in legislatia muncii.

Completat de art.unic pct.2 din Legea 213/2020
Jurisprudenta Art. 35

"Art. 35. - (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, in baza unor contracte individuale de munca, fara suprapunerea programului de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care isi exercita acest drept."

Modificat de art.I pct.13 din Legea 283/2022

(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) situatiile in care prin lege sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul unor functii.

Nota eto: - Pentru salariatul care are raporturi de munca stabilite anterior datei de intrare in vigoare a prezentei legi, informatiile suplimentare privind conditiile aplicabile raportului de munca se comunica de catre angajator, la cerere, in maximum 30 de zile lucratoare de la data primirii solicitarii scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitari nu exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art. 35 alin. (1), art. 39 alin. (1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 si art. 278² din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, inclusiv cu cele aduse prin prezenta lege.

Reglementat de art.II din Legea 283/2022

Art. 36. - Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati prin contract individual de munca in baza autorizatiei de munca sau a permisului de sedere in scop de munca, eliberata/eliberat potrivit legii.

Capitolul II

Executarea contractului individual de munca

Art. 37. - Drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, in cadrul contractelor colective de munca si al contractelor individuale de munca.

Jurisprudenta Art. 38

Vezi: Decizia 19/2019 privind interpretarea si aplicarea dispozitiilor art. 38.

Art. 38. - Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile recunoscute de lege salariatilor sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

Jurisprudenta Art. 39

Art. 39. - (1) Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la demnitate in munca;

- f)dreptul la securitate si sanatate in munca;
- g)dreptul la acces la formarea profesionala;
- h)dreptul la informare si consultare;
- i)dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j)dreptul la protectie in caz de concediere;
- k)dreptul la negociere colectiva si individuala;
- l)dreptul de a participa la actiuni colective;
- m)dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

"m¹) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care ii asigura conditii de munca mai favorabile daca si-a incheiat perioada de proba si are o vechime de cel putin 6 luni la acelasi angajator;"

Completat de art.I pct.14 din Legea 283/2022

n)alte drepturi prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

- (2) Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:
- a)obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
 - b)obligatia de a respecta disciplina muncii;
 - c)obligatia de a respecta prevederile cuprinse in regulamentul intern, in contractul colectiv de munca aplicabil, precum si in contractul individual de munca;
 - d)obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
 - e)obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
 - f)obligatia de a respecta secretul de serviciu;
 - g)alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile.

Nota eto: - Pentru salariatul care are raporturi de munca stabilite anterior datei de intrare in vigoare a prezentei legi, informatiile suplimentare privind conditiile aplicabile raportului de munca se comunica de catre angajator, la cerere, in maximum 30 de zile lucratoare de la data primirii solicitarii scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitari nu exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art. 35 alin. (1), art. 39 alin. (1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 si art. 278² din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, inclusiv cu cele aduse prin prezenta lege.

Reglementat de art.II din Legea 283/2022

Jurisprudenta Art. 40

- Art. 40.** - (1) Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:
- a)sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
 - b)sa stabileasca atributiile corespunzatoare fiecarui salariat, in conditiile legii;
 - c)sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
 - d)sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - e)sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentul intern;
 - f)sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora.
- (2) Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:
- a)sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
 - b)sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de

munca;

c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;

d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii, cu exceptia informatiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natura sa prejudicieze activitatea unitatii. Periodicitatea comunicarii se stabileste prin negociere in contractul colectiv de munca aplicabil;

e) sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;

f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariati, in conditiile legii;

g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;

h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;

Vezi: Decizia 2/2016

i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.

"j) sa raspunda motivat, in scris, in termen de 30 de zile de la primirea solicitarii salariatului, prevazuta la art. 39 alin. (1) lit. m¹).

Completat de art.I pct.15 din Legea 283/2022

Capitolul III

Modificarea contractului individual de munca

Jurisprudenta Art. 41

Art. 41. - (1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor.

(2) Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterala a contractului individual de munca este posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute de prezentul cod.

(3) Modificarea contractului individual de munca se refera la oricare dintre urmatoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) conditiile de munca;
- e) salariul;
- f) timpul de munca si timpul de odihna.

Jurisprudenta Art. 42

Art. 42. - (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de catre angajator prin delegarea sau detasarea salariatului intr-un alt loc de munca decat cel prevazut in contractul individual de munca.

(2) Pe durata delegarii, respectiv a detasarii, salariatul isi pastreaza functia si toate celelalte drepturi prevazute in contractul individual de munca.

Jurisprudenta Art. 43

Art. 43. - Delegarea reprezinta exercitarea temporara, din dispozitia angajatorului, de catre salariat, a unor lucrari sau sarcini corespunzatoare atributiilor de serviciu in afara locului sau de munca.

Art. 44. - (1) Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile calendaristice in 12 luni si se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegarii nu poate constitui motiv pentru sanctionarea disciplinara a acestuia.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport si cazare, precum si la o indemnizatie de delegare, in conditiile prevazute

de lege sau de contractul colectiv de munca aplicabil.

Jurisprudenta Art. 45

Art. 45. - Detasarea este actul prin care se dispune schimbarea temporara a locului de munca, din dispozitia angajatorului, la un alt angajator, in scopul executarii unor lucrari in interesul acestuia. In mod exceptional, prin detasare se poate modifica si felul muncii, dar numai cu consimtamantul scris al salariatului.

Vezi: Derogarea de la art.unic alin.(2) din Legea 211/2018

Art. 46. - (1) Detasarea poate fi dispusa pe o perioada de cel mult un an.

(2) In mod exceptional, perioada detasarii poate fi prelungita pentru motive obiective ce impun prezenta salariatului la angajatorul la care s-a dispus detasarea, cu acordul ambelor parti, din 6 in 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detasarea dispusa de angajatorul sau numai in mod exceptional si pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detasat are dreptul la plata cheltuielilor de transport si cazare, precum si la o indemnizatie de detasare, in conditiile prevazute de lege sau de contractul colectiv de munca aplicabil.

Art. 47. - (1) Drepturile cuvenite salariatului detasat se acorda de angajatorul la care s-a dispus detasarea.

(2) Pe durata detasarii salariatul beneficiaza de drepturile care ii sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detasarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detasat.

(3) Angajatorul care detaseaza are obligatia de a lua toate masurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detasarea sa isi indeplineasca integral si la timp toate obligatiile fata de salariatul detasat.

(4) Daca angajatorul la care s-a dispus detasarea nu isi indeplineste integral si la timp toate obligatiile fata de salariatul detasat, acestea vor fi indeplinite de angajatorul care a dispus detasarea.

(5) In cazul in care exista divergenta intre cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu isi indeplineste obligatiile potrivit prevederilor alin. (1) si (2), salariatul detasat are dreptul de a reveni la locul sau de munca de la angajatorul care l-a detasat, de a se indrepta impotriva oricaruia dintre cei doi angajatori si de a cere executarea silita a obligatiilor neindeplinite.

Jurisprudenta Art. 48

Art. 48. - Angajatorul poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamantul salariatului, si in cazul unor situatii de forta majora, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului, in cazurile si in conditiile prevazute de prezentul cod.

Capitolul IV

Suspendarea contractului individual de munca

Art. 49. - (1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre angajator.

(3) Pe durata suspendarii pot continua sa existe alte drepturi si obligatii ale partilor decat cele prevazute la alin. (2), daca acestea sunt prevazute prin legi speciale, prin contractul colectiv de munca aplicabil, prin contracte individuale de munca sau prin regulamente interne.

(4) In cazul suspendarii contractului individual de munca din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendarii acesta nu va beneficia de niciun drept care rezulta din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare data cand in timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauza de incetare de drept a contractului

individual de munca, cauza de incetare de drept prevaleaza.

(6) In cazul suspendarii contractului individual de munca se suspenda toate termenele care au legatura cu incheierea, modificarea, executarea sau incetarea contractului individual de munca, cu exceptia situatiilor in care contractul individual de munca inceteaza de drept.

Art. 50. - Contractul individual de munca se suspenda de drept in urmatoarele situatii:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;
- c) carantina;
- d) exercitarea unei functii in cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului, daca legea nu prevede altfel;
- e) indeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat;
- f) forta majora;
- g) in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;
- h) de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Daca in termen de 6 luni salariatul nu si-a reînnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca inceteaza de drept;
- i) in alte cazuri expres prevazute de lege.

Art. 51. - (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului, in urmatoarele situatii:

- a) concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
- b) concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesionala;
- e) exercitarea unor functii electiv in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;
- f) participarea la greva.

g) concediu de acomodare.

La articolul 51 alineatul (1) litera g), completata de art.XII din Legea 57/2016

(2) Contractul individual de munca poate fi suspendat in situatia absentei nemotivate ale salariatului, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, contractul individual de munca, precum si prin regulamentul intern.

"(3) Drepturile dobandite de salariat anterior momentului acordarii concediilor prevazute la alin. (1) si la art. 152¹ ori absentarii de la locul de munca in conditiile prevazute la art. 152² se mentin pe toata durata concediului, respectiv a perioadei de absenta."

Completat de art.I pct.16 din Legea 283/2022

Jurisprudenta Art. 52

Art. 52. - (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului in urmatoarele situatii:

Vezi: Art. 2 din OUG 70/2020

Vezi: Decizia 261/2016 care admite exceptia de neconstitutionalitate ridicata de Nicolae Nica si Laurentiu Andi Vlad in dosarele nr. 793/113/2015 si nr. 166/113/2015 ale Tribunalului Braila - Sectia I civila si constata ca dispozitiile art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii sunt neconstitutionale.

b), pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti;

Art. 52 alin. (1) lit. b) teza intai declarata neconstitutional prin Decizia 279/2015

Vezi: [OUG 36/2022](#)

c) in cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c¹) in cazul in care impotriva salariatului s-a luat, in conditiile Codului de procedura penala, masura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cautiune, daca in sarcina acestuia au fost stabilite obligatii care impiedica executarea contractului de munca, precum si in cazul in care salariatul este arestat la domiciliu, iar continutul masurii impiedica executarea contractului de munca;

Art. 52, alin. (1), lit. c¹) completata de Art. 61, pct. 1 din Legea 255/2013 (in vigoare din 1 februarie 2014)

d) pe durata detasarii;

e) pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

f) pe durata suspendarii temporare a activitatii si/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretarii starii de asediu sau starii de urgenta potrivit art. 93 alin. (1) din Constitutia Romaniei, republicata.

Completat de art. I pct. 1 din [Legea 298/2020](#)

(2) In cazurile prevazute la alin. (1) lit. a) si b), daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea anterioara si i se plateste, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.

Vezi: [Decizia 15/2022](#) care admite recursul in interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curtii de Apel Galati si, in consecinta, stabileste ca:

In interpretarea si aplicarea unitara a dispozitiilor art. 52 alin. (2) din Legea [nr. 53/2003](#) - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, raportat la Decizia Curtii Constitutionale [nr. 405](#) din 15 iunie 2016, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 517 din 8 iulie 2016, in cazul salariatului cu privire la care angajatorul a emis, in temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) teza intai din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, decizie de suspendare a contractului individual de munca, urmare a efectelor Deciziei Curtii Constitutionale [nr. 279](#) din 23 aprilie 2015, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015, in situatia in care raportul juridic guvernat de dispozitiile legii constatate ca fiind neconstitutionale nu a fost definitiv consolidat, in patrimoniul salariatului ia nastere un drept de creanta constand intr-o despagubire echivalenta cu remuneratia cuvenita, pe toata durata suspendarii, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale.

(3) In cazul reducerii temporare a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, pana la remedierea situatiei care a cauzat reducerea programului, dupa consultarea prealabila a sindicatului reprezentativ de la nivelul unitatii sau a reprezentantilor salariatilor, dupa caz.

[Jurisprudenta Art. 53](#)

Art. 53. - (1) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati in activitatea redusa sau intrerupta, care nu mai desfasoara activitate, beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat, cu exceptia situatiilor prevazute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare prevazute la alin. (1), salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii.

Art. 53¹. - (1) In cazul suspendarii temporare a activitatii si/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretarii starii de asediu sau starii de urgenta potrivit art. 93 alin. (1) din Constitutia Romaniei, republicata, salariatii afectati de activitatea redusa sau intrerupta, care au contractul individual de munca suspendat, beneficiaza de o indemnizatie platita din bugetul asigurarilor pentru somaj, in cuantum de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat, dar nu mai mult de 75% din castigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurarilor sociale de stat in vigoare, pe toata durata mentinerii starii de asediu sau starii de urgenta, dupa caz.

(2) In situatia in care bugetul angajatorului destinat platii cheltuielilor de personal permite, indemnizatia prevazuta la alin. (1) poate fi suplimentata de angajator cu sume reprezentand diferenta de pana la minimum 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat, in conformitate cu prevederile art. 53 alin. (1).

(3) Indemnizatia prevazuta la alin. (1) este supusa impozitarii si platii contributiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificarile si completarile ulterioare.

(4) In cazul indemnizatiei prevazute la alin. (1), calculul, retinerea si plata impozitului pe venit, a contributiei de asigurari sociale de stat si a contributiei de asigurari sociale de sanatate se realizeaza de catre angajator din indemnizatiile incasate din bugetul asigurarilor pentru somaj.

(5) Pentru calculul impozitului pe venit prevazut la alin. (4) se aplica prevederile art. 78 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015, cu modificarile si completarile ulterioare. Declararea impozitului pe venit, a contributiei de asigurari sociale de stat si a contributiei de asigurari sociale de sanatate se realizeaza de angajator prin depunerea declaratiei prevazute la art. 147 alin. (1) din Legea nr. 227/2015, cu modificarile si completarile ulterioare.

(6) Termenul de plata si declarare a obligatiilor fiscale prevazute conform alin. (4) este data de 25 inclusiv a lunii urmatoare celei in care se face plata din bugetul asigurarilor de somaj.

(7) Pentru indemnizatia prevazuta la alin. (1) nu se datoreaza contributie asiguratorie pentru munca conform prevederilor art. 220⁵ din Legea nr. 227/2015, cu modificarile si completarile ulterioare.

(8) In situatia in care un angajat are incheiate mai multe contracte individuale de munca, din care cel putin un contract cu norma intreaga este activ pe perioada instituirii starii de asediu sau starii de urgenta, acesta nu beneficiaza de indemnizatia prevazuta la alin. (1).

(9) In situatia in care un angajat are incheiate mai multe contracte individuale de munca si toate sunt suspendate ca urmare a instituirii starii de asediu sau starii de urgenta, acesta beneficiaza de indemnizatia prevazuta la alin. (1) aferenta contractului individual de munca cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

(10) Perioada prevazuta la alin. (1), pentru care salariatii ale caror contracte individuale de munca sunt suspendate si angajatorii acestor salariatii nu datoreaza contributia asiguratorie pentru munca conform prevederilor art. 220⁵ din Legea nr. 227/2015, cu modificarile si completarile ulterioare, constituie stagiul de cotizare fara plata contributiei in sistemul de asigurari sociale de sanatate pentru concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate prevazute de Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 399/2006, cu modificarile si completarile ulterioare. Pentru stabilirea si calculul indemnizatiilor de asigurari sociale de sanatate prevazute de Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 158/2005, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 399/2006, cu modificarile si completarile ulterioare, se utilizeaza salariul de baza minim brut pe tara

garantat in plata, in vigoare in perioada prevazuta la alin. (1).

(11) In situatia in care stagiul de cotizare realizat potrivit alin. (10) este corespunzator unei fractiuni de luna, se utilizeaza salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata, in vigoare in perioada respectiva, corespunzator fractiunii de luna.

Vezi: [ORDIN Nr. 214/2021 pentru aprobarea modelului documentelor prevazute la art. 53¹ alin. \(12\) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii](#)

(12) In vederea acordarii sumelor necesare platii indemnizatiei prevazute la alin. (1), angajatorii depun, prin posta electronica, la agentiiile pentru ocuparea fortei de munca judetene, precum si a municipiului Bucuresti, in raza carora isi au sediul social, o cerere semnata si datata de reprezentantul legal, insotita de o declaratie pe propria raspundere si de lista persoanelor care urmeaza sa beneficieze de aceasta indemnizatie, asumata de reprezentantul legal al angajatorului, conform modelului aprobat prin ordin al ministrului muncii si protectiei sociale.

(13) Angajatorii isi asuma raspunderea pentru corectitudinea si pentru veridicitatea datelor inscrise in documentele prevazute la alin. (12).

(14) Plata indemnizatiei se va face catre conturile deschise de angajatori la bancile comerciale.

(15) Plata sumei prevazute la alin. (1) se face in baza cererii semnate si datate de reprezentantul legal, depusa prin posta electronica la agentiiile pentru ocuparea fortei de munca judetene, precum si a municipiului Bucuresti, in raza carora isi au sediul social.

(16) Documentele prevazute la alin. (12) si (15) se depun in luna curenta pentru plata indemnizatiei din luna anterioara.

(17) Plata din bugetul asigurarilor pentru somaj a indemnizatiilor prevazute la alin. (1) se face in cel mult 15 zile de la depunerea documentelor, iar plata indemnizatiei se efectueaza salariatului in termen de maximum 3 zile lucratoare de la primirea de catre angajator a acestor sume.

(18) Angajatorii pot dispune gradual alte masuri pentru reducerea activitatii sau intreruperea activitatii, dupa caz. In situatia in care este adoptata de angajator masura suspendarii contractului individual de munca, inlocuind, in tot sau in parte, masura reducerii programului saptamanal de lucru de la 5 la 4 zile, dispusa in conditiile art. 52 alin. (3), plata indemnizatiei este acordata numai de la data suspendarii contractului individual de munca in temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) sau f).

(19) Angajatorii nu pot desfiinta locurile de munca ocupate de persoanele ale caror contracte individuale de munca au fost suspendate in temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) sau f), pe o perioada cel putin egala cu perioada suspendarii pentru care au beneficiat, pentru acesti salariati, de plata indemnizatiilor prevazute la alin. (1) din bugetul asigurarilor sociale pentru somaj.

[Completat de art.I pct.2 din Legea 298/2020](#)

Jurisprudenta Art. 54

Art. 54. - Contractul individual de munca poate fi suspendat, prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata pentru studii sau pentru interese personale.

Capitolul V

Incetarea contractului individual de munca

Art. 55. - Contractul individual de munca poate inceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;
- c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si in conditiile limitativ prevazute de lege.

Sectiunea 1
Incetarea de drept a contractului individual de munca

Jurisprudenta Art. 56

Art. 56. - (1) Contractul individual de munca existent inceteaza de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizica, precum si in cazul dizolvarii angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a incetat existenta conform legii;

b) la data ramanerii definitiva a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoana fizica;

Modificat de art.12 pct.2 din Legea 140/2022

Respingeri de neconstituționalitate pentru art 56 alin.(1) lit.c) : -
Decizia 321/2019

Decizia 840/2018

Decizia 839/2018

Admiteri neconstituționalizate parțială pentru art 56 alin.(1) lit.c) : -
Decizia 387/2018

Decizia 759/2017

c) la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter exceptional, pentru salariaata care opteaza in scris pentru continuarea executarii contractului individual de munca, in termen de 30 de zile calendaristice anterior implinirii conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la varsta de 65 de ani; la data comunicarii deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare; la data comunicarii deciziei medicale asupra capacitatii de munca in cazul invaliditatii de gradul I sau II;

Modificat de art.unic pct.1 din Legea 93/2019

Vezi: Decizia 54/2022 care admite sesizarea formulata de Curtea de Apel Bacau - Sectia I civila in Dosarul nr. 2.316/103/2019.

In interpretarea si aplicarea dispozitiilor art. 56 alin. (1) lit. c) si art. 56 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, stabileste ca:

Respingerea cererii de pensionare pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare in procedura revizuirii prevazuta la art. 107 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificarile si completarile ulterioare, atrage aplicarea normelor de drept din Codul civil ce reglementeaza efectele nulitatii actului juridic, in privinta deciziei de constatare a cazului de incetare de drept a contractului individual de munca emise de angajator in temeiul dispozitiilor art. 56 alin. (2) coroborat cu art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. d)ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca, de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva;

e)ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;

f)ca urmare a condamnarii la executarea unei pedepse privative de

libertate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti;

g) de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii, ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;

Vezi: [Decizia 15/2017](#) care admite sesizarea formulata de Curtea de Apel Brasov - Sectia civila in Dosarul nr. 3.485/62/2015 privind pronuntarea unei hotarari prealabile si, in consecinta, stabileste ca:

Dispozitiile art. 56 alin. (1) lit. f) din Legea [nr. 53/2003](#) - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, se interpreteaza in sensul ca sunt aplicabile numai in situatia in care condamnatul executa efectiv pedeapsa in penitenciar, fiind in imposibilitate fizica de a se prezenta la locul de munca.

i) la data expirarii termenului contractului individual de munca incheiat pe durata determinata;

j) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.

(2) Pentru situatiile prevazute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de incetare de drept a contractului individual de munca se face in termen de 5 zile lucratoare de la intervenirea acestuia, in scris, prin decizie a angajatorului, si se comunica persoanelor aflate in situatiile respective in termen de 5 zile lucratoare.

"(3) Angajatorul nu poate ingradi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea in conditiile prevazute la alin. (1) lit. c) teza intai."

[Completat de art. IV pct. 2 din OUG 96/2018](#)

(4) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile inainte de data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare si cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi mentinut in aceeasi functie maximum 3 ani peste varsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de munca.

[Completat de art. unic pct. 2 din Legea 93/2019](#)

[Jurisprudenta Art. 57](#)

Vezi: [Decizia 19/2019](#) privind interpretarea si aplicarea dispozitiilor art. 57.

Art. 57. - (1) Nerespectarea oricareia dintre conditiile legale necesare pentru incheierea valabila a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulitatii contractului individual de munca produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de munca poate fi acoperita prin indeplinirea ulterioara a conditiilor impuse de lege.

(4) In situatia in care o clauza este afectata de nulitate, intrucat stabileste drepturi sau obligatii pentru salariati, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de munca aplicabile, aceasta este inlocuita de drept cu dispozitiile legale sau conventionale aplicabile, salariatul avand dreptul la despagubiri.

(5) Persoana care a prestat munca in temeiul unui contract individual de munca nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzator modului de indeplinire a atributiilor de serviciu.

[Vezi: Decizia 37/2016](#)

(6) Constatarea nulitatii si stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul partilor.

Vezi: [Decizia 37/2016](#)

(7) Daca partile nu se inteleg, nulitatea se pronunta de catre instanta judecatoreasca.

Sectiunea a 2-a Concedierea

[Jurisprudenta Art. 58](#)

Art. 58. - (1) Concedierea reprezinta incetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusa pentru motive care tin de persoana salariatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

[Jurisprudenta Art. 59](#)

Art. 59. - Este interzisa concedierea salariatilor:

"a) pe criterii de rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, optiune politica, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata;"

Modificat de art. unic pct.3 din [Lege 151/2020](#)

b) pentru exercitarea, in conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

"c) pentru exercitarea drepturilor prevazute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 si art. 194 alin. (2)."

Completat de art.I pct.17 din [Legea 283/2022](#)

[Jurisprudenta Art. 60](#)

Art. 60. - (1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:

a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendarii activitatii ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata in care femeia salariata este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

Vezi: [Decizia 814/2015](#) care admite exceptia de neconstitutionalitate ridicata de Societatea Goodmills - S.A. din localitatea Pantelimon, judetul Ilfov (fosta Titan - S.A.) in Dosarul nr. 39.828/3/2014 al Tribunalului Bucuresti - Sectia a VIII-a conflicte de munca si asigurari sociale si constata ca dispozitiile art. 60 alin. (1) lit. g) din [Legea nr. 53/2003](#) - Codul muncii sunt neconstitutionale.

h) pe durata efectuarii concediului de odihna.

"i) pe durata efectuarii concediului paternal si a concediului de ingrijitor sau pe durata absentarii de la locul de munca in conditiile reglementate la art. 152²."

Completat de art.I pct.18 din [Legea 283/2022](#)

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare, a falimentului sau a dizolvarii angajatorului, in conditiile legii.

Sectiunea a 3-a
Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului

Jurisprudenta Art. 61

Art. 61. - Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului in urmatoarele situatii:

a) in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;

b) in cazul in care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala;

Art. 61, lit. b) modificata de Art. 61, pct. 2 din Legea 255/2013 (in vigoare din 1 februarie 2014) c) in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;

d) in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat.

Vezi: Decizia 7/2016 care admite sesizarea formulata de Curtea de Apel Craiova - Sectia I civila in Dosarul nr. 519/101/2015, privind pronuntarea unei hotarari prealabile si, in consecinta, stabileste ca:

In interpretarea dispozitiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, prin decizie a organelor de expertiza medicala (prin care se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului) se intelege rezultatul evaluarii medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea in munca, constand in fisa de aptitudine, necontestata sau devenita definitiva dupa contestare, prin emiterea deciziei de catre entitatea cu atributii legale in acest sens.

Jurisprudenta Art. 62

Art. 62. - (1) In cazul in care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevazute la art. 61 lit. b)-d), angajatorul are obligatia de a emite decizia de concediere in termen de 30 de zile calendaristice de la data constatarii cauzei concedierii.

(2) In cazul in care concedierea intervine pentru motivul prevazut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozitiilor art. 247-252.

(3) Decizia se emite in scris si, sub sanctiunea nulitatii absolute, trebuie sa fie motivata in fapt si in drept si sa cuprinda precizari cu privire la termenul in care poate fi contestata si la instanta judecatoreasca la care se contesta.

"(4) Salariatii care considera ca au fost concediati pentru exercitarea drepturilor prevazute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, 152¹, 152², 153² si art. 194 alin. (2) pot solicita angajatorului sa prezinte, in scris, suplimentar fata de prevederile alin. (3), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

Completat de art.I pct.19 din Legea 283/2022

(5) Prevederile alin. (4) nu sunt aplicabile situatiilor in care prin legi speciale se instituie proceduri prealabile prin care investigarea faptelor revine unei autoritati sau unui organism competent."

Completat de art.I pct.19 din Legea 283/2022

Jurisprudenta Art. 63

Art. 63. - (1) Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusa numai dupa indeplinirea de catre angajator a cercetarii disciplinare prealabile si in termenele stabilite de prezentul cod.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevazut la art. 61 lit. d) poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform

procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Jurisprudenta Art. 64

Art. 64. - (1) In cazul in care concedierea se dispune pentru motivele prevazute la art. 61 lit. c) si d), precum si in cazul in care contractul individual de munca a incetat de drept in temeiul art. 56 alin. (1) lit. e), angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii.

(2) In situatia in care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit alin.(1), acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale si/sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.

(3) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.

(4) In cazul in care salariatul nu isi manifesta consimtamantul in termenul prevazut la alin. (3), precum si dupa notificarea cazului catre agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) In cazul concedierii pentru motivul prevazut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiaza de o compensatie, in conditiile stabilite in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca, dupa caz.

Sectiunea a 4-a

Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului

Jurisprudenta Art. 65

Art. 65. - (1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta incetarea contractului individual de munca determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fara legatura cu persoana acestuia.

(2) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa.

Jurisprudenta Art. 66

Art. 66. - Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala sau colectiva.

Jurisprudenta Art. 67

Art. 67. - Salariatii concediati pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiaza de masuri active de combatere a somajului si pot beneficia de compensatii in conditiile prevazute de lege si de contractul colectiv de munca aplicabil.

Sectiunea a 5-a

Concedierea colectiva. Informarea, consultarea salariatilor si procedura concedierilor colective

Jurisprudenta Art. 68

Art. 68. - (1) Prin concediere colectiva se intelege concedierea, intr-o perioada de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana salariatului, a unui numar de:

a) cel putin 10 salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati mai mult de 20 de salariati si mai putin de 100 de salariati;

b) cel putin 10% din salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 100 de salariati, dar mai putin de 300 de salariati;

c) cel putin 30 de salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 300 de salariati.

(2) La stabilirea numarului efectiv de salariati concediati colectiv,

potrivit alin. (1), se iau in calcul si acei salariati carora le-au incetat contractele individuale de munca din initiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fara legatura cu persoana salariatului, cu conditia existentei a cel putin 5 concedieri.

Jurisprudenta Art. 69

Art. 69. - (1) In cazul in care angajatorul intentioneaza sa efectueze concedieri colective, acesta are obligatia de a initia, in timp util si in scopul ajungerii la o intelegere, in conditiile prevazute de lege, consultari cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, cu privire cel putin la:

a) metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numarului de salariati care vor fi concediati;

b) atenuarea consecintelor concedierii prin recurgerea la masuri sociale care vizeaza, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesionala a salariatilor concediati.

(2) In perioada in care au loc consultari, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentantilor salariatilor sa formuleze propuneri in timp util, angajatorul are obligatia sa le furnizeze toate informatiile relevante si sa le notifice, in scris, urmatoarele:

a) numarul total si categoriile de salariati;

b) motivele care determina concedierea preconizata;

c) numarul si categoriile de salariati care vor fi afectati de concediere;

d) criteriile avute in vedere, potrivit legii si/sau contractelor colective de munca, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) masurile avute in vedere pentru limitarea numarului concedierilor;

f) masurile pentru atenuarea consecintelor concedierii si compensatiile ce urmeaza sa fie acordate salariatilor concediati, conform dispozitiilor legale si/sau contractului colectiv de munca aplicabil;

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

h) termenul in cadrul caruia sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numarului salariatilor concediati.

(3) Criteriile prevazute la alin. (2) lit. d) se aplica pentru departajarea salariatilor dupa evaluarea realizarii obiectivelor de performanta.

(4) Obligatiile prevazute la alin. (1) si (2) se mentin indiferent daca decizia care determina concedierile colective este luata de catre angajator sau de o intreprindere care detine controlul asupra angajatorului.

(5) In situatia in care decizia care determina concedierile colective este luata de o intreprindere care detine controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, in nerespectarea obligatiilor prevazute la alin. (1) si (2), de faptul ca intreprinderea respectiva nu i-a furnizat informatiile necesare.

Art. 70. - Angajatorul are obligatia sa comunice o copie a notificarii prevazute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca la aceeasi data la care a comunicat-o sindicatului sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor.

Jurisprudenta Art. 71

Art. 71. - (1) Sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot propune angajatorului masuri in vederea evitarii concedierilor ori diminuarii numarului salariatilor concediati, intr-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificarii.

(2) Angajatorul are obligatia de a raspunde in scris si motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), in termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

Jurisprudenta Art. 72

Art. 72. - (1) In situatia in care, ulterior consultarilor cu sindicatul sau reprezentantii salariatilor, potrivit prevederilor art. 69 si 71, angajatorul decide aplicarea masurii de concediere colectiva, acesta are obligatia de a notifica in scris inspectoratul teritorial de munca si

agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca, cu cel putin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevazuta la alin. (1) trebuie sa cuprinda toate informatiile relevante cu privire la intentia de concediere colectiva, prevazute la art. 69 alin. (2), precum si rezultatele consultarilor cu sindicatul sau reprezentantii salariatilor, prevazute la art. 69 alin. (1) si art. 71, in special motivele concedierilor, numarul total al salariatilor, numarul salariatilor afectati de concediere si data de la care sau perioada in care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligatia sa comunice o copie a notificarii prevazute la alin. (1) sindicatului sau reprezentantilor salariatilor, la aceeasi data la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca.

(4) Sindicatul sau reprezentantii salariatilor pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de munca.

(5) La solicitarea motivata a oricareia dintre parti, inspectoratul teritorial de munca, cu avizul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca, poate dispune reducerea perioadei prevazute la alin. (1), fara a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(6) Inspectoratul teritorial de munca are obligatia de a informa in termen de 3 zile lucratoare angajatorul si sindicatul sau reprezentantii salariatilor, dupa caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevazute la alin. (1), precum si cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

"(7) In cazul in care concedierea colectiva preconizata vizeaza membri ai echipajului unei nave maritime, notificarea prevazuta la alin. (1) se comunica si autoritatii competente a statului sub al carui pavilion navigheaza nava, cu respectarea prevederilor alin. (2) si in termenul prevazut la alin. (1)."

Completat de art.IV pct.1 din Legea 127/2018

Jurisprudenta Art. 73

Art. 73. - (1) In perioada prevazuta la art. 72 alin. (1), agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca trebuie sa caute solutii la problemele ridicate de concedierile colective preconizate si sa le comunice in timp util angajatorului si sindicatului ori, dupa caz, reprezentantilor salariatilor.

(2) La solicitarea motivata a oricareia dintre parti, inspectoratul teritorial de munca, cu consultarea agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca, poate dispune amanarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, in cazul in care aspectele legate de concedierea colectiva avuta in vedere nu pot fi solutionate pana la data stabilita in notificarea de concediere colectiva prevazuta la art. 72 alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul teritorial de munca are obligatia de a informa in scris angajatorul si sindicatul sau reprezentantii salariatilor, dupa caz, asupra amanarii momentului emiterii deciziilor de concediere, precum si despre motivele care au stat la baza acestei decizii, inainte de expirarea perioadei initiale prevazute la art. 72 alin. (1).

Jurisprudenta Art. 74

Art. 74. - (1) In termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectiva are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reinfiintat in aceeasi activitate, fara examen, concurs sau perioada de proba.

(2) In situatia in care in perioada prevazuta la alin. (1) se reiau aceleasi activitati, angajatorul va transmite salariatilor care au fost concediati de pe posturile a caror activitate este reluata in aceleasi conditii de competenta profesionala o comunicare scrisa, prin care sunt informati asupra reluarii activitatii.

(3) Salariatii au la dispozitie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicarii angajatorului, prevazuta la alin.

(2), pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la locul de munca oferit.

(4) In situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin. (2) nu isi manifesta in scris consimtamantul in termenul prevazut la alin. (3) sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi incadrari pe locurile de munca ramase vacante.

(5) Prevederile art. 68 -73 nu se aplica salariatilor din institutiile publice si autoritatile publice.

(6) Prevederile art. 68 -73 nu se aplica in cazul contractelor individuale de munca incheiate pe durata determinata, cu exceptia cazurilor in care aceste concedieri au loc inainte de data expirarii acestor contracte.

Sectiunea a 6-a Dreptul la preaviz

Art. 75. - (1) Persoanele concediate in temeiul art. 61 lit. c) si d), al art. 65 si 66 beneficiaza de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucratoare.

(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) persoanele concediate in temeiul art. 61 lit. d), care se afla in perioada de proba.

(3) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator, cu exceptia cazului prevazut la art. 51 alin. (2).

Vezi: [Decizia 8/2014](#)

Art. 76. - Decizia de concediere se comunica salariatului in scris si trebuie sa contina in mod obligatoriu:

a) motivele care determina concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritati, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai in cazul concedierilor colective;

d) lista tuturor locurilor de munca disponibile in unitate si termenul in care salariatii urmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant, in conditiile art. 64.

Vezi: [Decizia 8/2014](#)

[Jurisprudenta Art. 77](#)

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

Vezi: [Decizia 34/2016](#)

Sectiunea a 7-a Controlul si sanctionarea concedierilor nelegale

[Jurisprudenta Art. 78](#)

Art. 78. - Concedierea dispusa cu nerespectarea procedurii prevazute de lege este lovita de nulitate absoluta.

Vezi: [Decizia 8/2014](#)

[Jurisprudenta Art. 79](#)

Art. 79. - In caz de conflict de munca angajatorul nu poate invoca in fata instantei alte motive de fapt sau de drept decat cele precizate in decizia de concediere.

Art. 80. - (1) In cazul in care concedierea a fost efectuata in mod netemeinic sau nelegal, instanta va dispune anularea ei si va obliga angajatorul la plata unei despagubiri egale cu salariile indexate, majorate si reactualizate si cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului instanta care a dispus anularea concedierii va repune partile in situatia anterioara emiterii actului de concediere.

(3) In cazul in care salariatul nu solicita repunerea in situatia anterioara emiterii actului de concediere, contractul individual de munca

va inceta de drept la data ramanerii definitive si irevocabile a hotararii judecatoresti.

Sectiunea a 8-a

Demisia

Jurisprudenta Art. 81

Art. 81. - (1) Prin demisie se intelege actul unilateral de vointa a salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica angajatorului incetarea contractului individual de munca, dupa implinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat sa inregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.

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

Vezi: Derogarea de la art.30 din Legea 55/2020

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut in contractele colective de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 de zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie, respectiv mai mare de 45 de zile lucratoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele.

(6) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.

(7) Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale ori partiale de catre angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

Vezi: Procedura 57/2016 privind demisia fara preaviz

Capitolul VI

Contractul individual de munca pe durata determinata

Art. 82. - (1) Prin derogare de la regula prevazuta la art. 12 alin.

(1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, in cazurile si in conditiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de munca pe durata determinata.

(2) Contractul individual de munca pe durata determinata se poate incheia numai in forma scrisa, cu precizarea expresa a duratei pentru care se incheie.

(3) Contractul individual de munca pe durata determinata poate fi prelungit, in conditiile prevazute la art. 83, si dupa expirarea termenului initial, cu acordul scris al partilor, pentru perioada realizarii unui proiect, program sau unei lucrari.

(4) Intre aceleasi parti se pot incheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata.

(5) Contractele individuale de munca pe durata determinata incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata sunt considerate contracte succesive si nu pot avea o durata mai mare de 12 luni fiecare.

Art. 83. - Contractul individual de munca poate fi incheiat pentru o durata determinata numai in urmatoarele cazuri:

a) inlocuirea unui salariat in cazul suspendarii contractului sau de munca, cu exceptia situatiei in care acel salariat participa la greva;

b) cresterea si/sau modificarea temporara a structurii activitatii angajatorului;

c) desfasurarea unor activitati cu caracter sezonier;

d) in situatia in care este incheiat in temeiul unor dispozitii legale

emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fara loc de munca;

e) angajarea unei persoane care, in termen de 5 ani de la data angajarii, indeplineste conditiile de pensionare pentru limita de varsta;

f) ocuparea unei functii eligibile in cadrul organizatiilor sindicale, patronale sau al organizatiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

g) angajarea pensionarilor care, in conditiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

h) in alte cazuri prevazute expres de legi speciale ori pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte sau programe.

Art. 84. - (1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de 36 de luni.

(2) In cazul in care contractul individual de munca pe durata determinata este incheiat pentru a inlocui un salariat al carui contract individual de munca este suspendat, durata contractului va expira la momentul incetarii motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de munca al salariatului titular.

Art. 85. - Salariatul incadrat cu contract individual de munca pe durata determinata poate fi supus unei perioade de proba, care nu va depasi:

a) 5 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mica de 3 luni;

b) 15 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca cuprinsa intre 3 si 6 luni;

c) 30 de zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucratoare in cazul salariatilor incadrati in functii de conducere, pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni.

Jurisprudenta Art. 86

Art. 86. - (1) Angajatorii sunt obligati sa informeze salariatii angajati cu contract individual de munca pe durata determinata despre locurile de munca vacante sau care vor deveni vacante, corespunzatoare pregatirii lor profesionale, si sa le asigure accesul la aceste locuri de munca in conditii egale cu cele ale salariatilor angajati cu contract individual de munca pe perioada nedeterminata. Aceasta informare se face printr-un anunt afisat la sediul angajatorului.

(2) O copie a anuntului prevazut la alin. (1) se transmite de indata sindicatului sau reprezentantilor salariatilor.

Jurisprudenta Art. 87

Art. 87. - (1) Referitor la conditiile de angajare si de munca, salariatii cu contract individual de munca pe durata determinata nu vor fi tratati mai putin favorabil decat salariatii permanenti comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de munca, cu exceptia cazurilor in care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) In sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezinta salariatul al carui contract individual de munca este incheiat pe durata nedeterminata si care desfasoara aceeasi activitate sau una similara, in aceeasi unitate, avandu-se in vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci cand nu exista un salariat cu contract individual de munca incheiat pe durata nedeterminata comparabil in aceeasi unitate, se au in vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, reglementarile legale in domeniu.

Capitolul VII

Munca prin agent de munca temporara

Art. 88. - (1) Munca prin agent de munca temporara este munca prestata de un salariat temporar care a incheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara si care este pus la dispozitia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma.

(2) Salariatul temporar este persoana care a incheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara, in vederea punerii sale la dispozitia unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma.

(3) Agentul de munca temporara este persoana juridica, autorizata de Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, care incheie contracte de munca temporara cu salariati temporari, pentru a-i pune la dispozitia utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilita de contractul de punere la dispozitie sub supravegherea si conducerea acestuia. Conditiiile de functionare a agentului de munca temporara, precum si procedura de autorizare se stabilesc prin hotarare a Guvernului.

(4) Utilizatorul este persoana fizica sau juridica pentru care si sub supravegherea si conducerea careia munceste temporar un salariat temporar pus la dispozitie de agentul de munca temporara.

(5) Misiunea de munca temporara inseamna acea perioada in care salariatul temporar este pus la dispozitia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise si cu caracter temporar.

Art. 89. - Un utilizator poate apela la agenti de munca temporara pentru executarea unei sarcini precise si cu caracter temporar, cu exceptia cazului prevazut la art. 93.

Art. 90. - (1) Misiunea de munca temporara se stabileste pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.

(2) Durata misiunii de munca temporara poate fi prelungita pe perioade succesive care, adaugate la durata initiala a misiunii, nu poate conduce la depasirea unei perioade de 36 de luni.

(3) Conditiiile in care durata unei misiuni de munca temporara poate fi prelungita sunt prevazute in contractul de munca temporara sau pot face obiectul unui act aditional la acest contract.

Art. 91. - (1) Agentul de munca temporara pune la dispozitia utilizatorului un salariat angajat prin contract de munca temporara, in baza unui contract de punere la dispozitie incheiat in forma scrisa.

(2) Contractul de punere la dispozitie trebuie sa cuprinda:

- a) durata misiunii;
- b) caracteristicile specifice postului, in special calificarea necesara, locul executarii misiunii si programul de lucru;
- c) conditiile concrete de munca;
- d) echipamentele individuale de protectie si de munca pe care salariatul temporar trebuie sa le utilizeze;
- e) orice alte servicii si facilitati in favoarea salariatului temporar;
- f) valoarea comisionului de care beneficiaza agentul de munca temporara, precum si remuneratia la care are dreptul salariatul;
- g) conditiile in care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispozitie de un agent de munca temporara.

(3) Orice clauza prin care se interzice angajarea de catre utilizator a salariatului temporar dupa indeplinirea misiunii este nula.

Art. 92. - (1) Salariatii temporari au acces la toate serviciile si facilitatile acordate de utilizator, in aceleasi conditii ca si ceilalti salariati ai acestuia.

(2) Utilizatorul este obligat sa asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protectie si de munca, cu exceptia situatiei in care prin contractul de punere la dispozitie dotarea este in sarcina agentului de munca temporara.

(3) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care il primeste salariatul utilizatorului, care presteaza aceeasi munca sau una similara cu cea a salariatului temporar.

Articolul 92, alineatul (3) completat de art. I pct. 3 din Legea 12/2015

(4) In masura in care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luanduse in considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de munca

si care presteaza aceeasi munca sau una similara, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de munca aplicabil la nivelul utilizatorului.

Articolul 92, alineatul (4) completat de art.I pct.3 din Legea 12/2015

Art. 93. - Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, daca urmareste sa inlocuiasca astfel un salariat al sau al carui contract de munca este suspendat ca urmare a participarii la greva.

Jurisprudenta Art. 94

Art. 94. - (1) Contractul de munca temporara este un contract individual de munca ce se incheie in scris intre agentul de munca temporara si salariatul temporar, pe durata unei misiuni.

(2) In contractul de munca temporara se precizeaza, in afara elementelor prevazute la art. 17 si art. 18 alin. (1), conditiile in care urmeaza sa se desfasoare misiunea, durata misiunii, identitatea si sediul utilizatorului, precum si quantumul si modalitatile remuneratiei salariatului temporar.

Jurisprudenta Art. 95

Art. 95. - (1) Contractul de munca temporara se poate incheia si pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevazut la art. 90 alin. (2).

(2) Agentul de munca temporara poate incheia cu salariatul temporar un contract de munca pe durata nedeterminata, situatie in care in perioada dintre doua misiuni salariatul temporar se afla la dispozitia agentului de munca temporara.

(3) Pentru fiecare noua misiune intre parti se incheie un contract de munca temporara, in care vor fi precizate toate elementele prevazute la art. 94 alin. (2).

(4) Contractul de munca temporara inceteaza la terminarea misiunii pentru care a fost incheiat sau daca utilizatorul renunta la serviciile sale inainte de incheierea misiunii, in conditiile contractului de punere la dispozitie.

Art. 96. - (1) Pe toata durata misiunii salariatul temporar beneficiaza de salariul platit de agentul de munca temporara.

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabileste prin negociere directa cu agentul de munca temporara si nu poate fi mai mic decat salariul minim brut pe tara garantat in plata.

(3) Agentul de munca temporara este cel care retine si vireaza toate contributiile si impozitele datorate de salariatul temporar catre bugetele statului si plateste pentru acesta toate contributiile datorate in conditiile legii.

(4) In cazul in care in termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligatiile privind plata salariului si cele privind contributiile si impozitele au devenit scadente si exigibile, iar agentul de munca temporara nu le executa, ele vor fi platite de utilizator, in baza solicitarii salariatului temporar.

(5) Utilizatorul care a platit sumele datorate potrivit alin. (4) se subroga, pentru sumele platite, in drepturile salariatului temporar impotriva agentului de munca temporara.

Art. 97. - Prin contractul de munca temporara se poate stabili o perioada de proba pentru realizarea misiunii, a carei durata nu poate fi mai mare de:

a) doua zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada mai mica sau egala cu o luna;

b) 5 zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada cuprinsa intre o luna si 3 luni;

c) 15 zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada cuprinsa intre 3 si 6 luni;

d) 20 de zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada mai mare de 6 luni;

e) 30 de zile lucratoare, in cazul salariatilor incadrati in functii de conducere, pentru o durata a contractului de munca temporara mai mare de 6 luni.

Art. 98. - (1) Pe parcursul misiunii utilizatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de munca pentru salariatul temporar, in conformitate

cu legislatia in vigoare.

(2) Utilizatorul va notifica de indata agentului de munca temporara orice accident de munca sau imbolnavire profesionala de care a luat cunostinta si a carei victima a fost un salariat temporar pus la dispozitie de agentul de munca temporara.

Art. 99. - (1) La incetarea misiunii salariatul temporar poate incheia cu utilizatorul un contract individual de munca.

(2) In cazul in care utilizatorul angajeaza, dupa o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia in calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum si a celorlalte drepturi prevazute de legislatia muncii.

Jurisprudenta Art. 100

Art. 100. - Agentul de munca temporara care concediaza salariatul temporar inainte de termenul prevazut in contractul de munca temporara, pentru alte motive decat cele disciplinare, are obligatia de a respecta reglementarile legale privind incetarea contractului individual de munca pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

Art. 101. - Cu exceptia dispozitiilor speciale contrare, prevazute in prezentul capitol, dispozitiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum si cele ale contractelor colective de munca aplicabile salariatilor angajati cu contract individual de munca pe durata nedeterminata la utilizator se aplica in egala masura si salariatilor temporari pe durata misiunii la acesta.

Art. 102. - Agentii de munca temporara nu percep nicio taxa salariatilor temporari in schimbul demersurilor in vederea recrutarii acestora de catre utilizator sau pentru incheierea unui contract de munca temporara.

Capitolul VIII

Contractul individual de munca cu timp partial

Art. 103. - Salariatul cu fractiune de norma este salariatul al carui numar de ore normale de lucru, calculate saptamanal sau ca medie lunara, este inferior numarului de ore normale de lucru al unui salariat cu norma intreaga comparabil.

Art. 104. - (1) Angajatorul poate incadra salariati cu fractiune de norma prin contracte individuale de munca pe durata nedeterminata sau pe durata determinata, denumite contracte individuale de munca cu timp partial.

(2) Contractul individual de munca cu timp partial se incheie numai in forma scrisa.

(3) Salariatul comparabil este salariatul cu norma intreaga din aceeasi unitate, care are acelasi tip de contract individual de munca, presteaza aceeasi activitate sau una similara cu cea a salariatului angajat cu contract individual de munca cu timp partial, avandu-se in vedere si alte considerente, cum ar fi vechimea in munca si calificarea/aptitudinile profesionale.

(4) Atunci cand nu exista un salariat comparabil in aceeasi unitate, se au in vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, reglementarile legale in domeniu.

Art. 105. - (1) Contractul individual de munca cu timp partial cuprinde, in afara elementelor prevazute la art. 17 alin. (3), urmatoarele:

a) durata muncii si repartizarea programului de lucru;

b) conditiile in care se poate modifica programul de lucru;

c) interdictia de a efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor acestora.

(2) In situatia in care intr-un contract individual de munca cu timp partial nu sunt precizate elementele prevazute la alin. (1), contractul se considera a fi incheiat pentru norma intreaga.

Art. 106. - (1) Salariatul incadrat cu contract de munca cu timp partial

se bucura de drepturile salariatilor cu norma intreaga, in conditiile prevazute de lege si de contractele colective de munca aplicabile.

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

Art. 107. - (1) Angajatorul este obligat ca, in masura in care este posibil, sa ia in considerare cererile salariatilor de a se transfera fie de la un loc de munca cu norma intreaga la unul cu fractiune de norma, fie de la un loc de munca cu fractiune de norma la un loc de munca cu norma intreaga sau de a-si mari programul de lucru, in cazul in care apare aceasta oportunitate.

(2) Angajatorul este obligat sa informeze la timp cu privire la aparitia unor locuri de munca cu fractiune de norma sau cu norma intreaga, pentru a facilita transferurile de la norma intreaga la fractiune de norma si invers. Aceasta informare se face printr-un anunt afisat la sediul angajatorului.

(3) O copie a anuntului prevazut la alin. (2) se transmite de indata sindicatului sau reprezentantilor salariatilor.

(4) Angajatorul asigura, in masura in care este posibil, accesul la locuri de munca cu fractiune de norma la toate nivelurile.

Capitolul IX Munca la domiciliu

Art. 108. - (1) Sunt considerati salariați cu munca la domiciliu acei salariați care indeplinesc, la domiciliul lor, atributiile specifice functiei pe care o detin.

(2) In vederea indeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariatii cu munca la domiciliu isi stabilesc singuri programul de lucru.

(3) Angajatorul este in drept sa verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, in conditiile stabilite prin contractul individual de munca.

Jurisprudenta Art. 109

Art. 109. - Contractul individual de munca la domiciliu se incheie numai in forma scrisa si contine, in afara elementelor prevazute la art. 17 alin. (3), urmatoarele:

a) precizarea expresa ca salariatul lucreaza la domiciliu;

b) programul in cadrul caruia angajatorul este in drept sa controleze activitatea salariatului sau si modalitatea concreta de realizare a controlului;

c) obligatia angajatorului de a asigura transportul la si de la domiciliul salariatului, dupa caz, al materiilor prime si materialelor pe care le utilizeaza in activitate, precum si al produselor finite pe care le realizeaza.

Art. 110. - (1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucura de toate drepturile recunoscute prin lege si prin contractele colective de munca aplicabile salariatilor al caror loc de munca este la sediul angajatorului.

(2) Prin contractele colective de munca si/sau prin contractele individuale de munca se pot stabili si alte conditii specifice privind munca la domiciliu, in conformitate cu legislatia in vigoare.

"(3) Salariatii cu munca la domiciliu au obligatia de a respecta si de a asigura confidentialitatea informatiilor si documentelor utilizate in timpul muncii la domiciliu."

Completat de art. I pct. 3 din OUG 36/2021