

Ghid de interviu

Click pentru detalii...

Don't !
www.rauflorin.ro



Nu puneti intrebari personale;

Nu vorbiti mai mult decat candidatul - ascultati activ si nu intrerupeti;

Nu comentati raspunsurile primite, doar ascultati-le;

Nu puneti intrebari capcana;

Nu evaluati candidatul prin comparatie cu alti candidati: raportati-va la cerintele pozitiei!

Nu va justificati ca puneti intrebari: trebuie sa evaluati, deci trebuie sa afiti intrebnd;

Nu amanati completarea formularului de interviu si stabilirea punctajului.

BUN VENIT!

Pentru sustinerea Accesului Liber la Informatie, noi, Echipa www.rauflorin.ro va oferim gratuit CODUL MUNCII actualizat la 8.09.2017 cu OUG 53/2017.

Formatul *Pdf-ul include Linkuri catre articole si Instrumente profesionale de HR care au la baza Know-How si Experienta relevanta de business in organizatii de succes.

Fiti incurajat(a) sa va dezvoltati!
www.rauflorin.ro / 8.09.2017

CODUL MUNCII 2017

(actualizat la 8.09.2017 cu OUG 53/2017 publicata in MOR 644/7.08.2017)

CUPRINS
Titlul I: Dispozitii generale
Cap. I: Domeniul de aplicare
Cap. II: Principii fundamentale
Titlul II: Contractul individual de munca
Cap. I: Incheierea contractului individual de munca
Cap. II: Executarea contractului individual de munca
Cap. III: Modificarea contractului individual de munca
Cap. IV: Suspendarea contractului individual de munca
Cap. V: Incetarea contractului individual de munca
Sect. 1: Incetarea de drept a contractului individual de munca
Sect. 2: Concedierea
Sect. 3: Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului
Sect. 4: Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului
Sect. 5: Concedierea colectiva. Informarea, consultarea salariatilor si procedura concedierilor colective
Sect. 6: Dreptul la preaviz
Sect. 7: Controlul si sanctionarea concedierilor nelegale
Sect. 8: Demisia
Cap. VI: Contractul individual de munca pe durata determinata
Cap. VII: Munca prin agent de munca temporara
Cap. VIII: Contractul individual de munca cu timp partial

Cap. IX: Munca la domiciliu
Titlul III: Timpul de munca si timpul de odihna
Cap. I: Timpul de munca
Sect. 1: Durata timpului de munca
Sect. 2: Munca suplimentara
Sect. 3: Munca de noapte
Sect. 4: Norma de munca
Cap. II: Repausuri periodice
Sect. 1: Pauza de masa si repausul zilnic
Sect. 2: Repausul saptamanal
Sect. 3: Sarbatorile legale
Cap. III: Concediile
Sect. 1: Concediul de odihna anual si alte concedii ale salariatilor
Sect. 2: Concediile pentru formare profesionala
Titlul IV: Salarizarea
Cap. I: Dispozitii generale
Cap. II: Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata
Cap. III: Plata salariului
Cap. IV: Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale
Cap. V: Protectia drepturilor salariatilor in cazul transferului intreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia
Titlul V: Sanatatea si securitatea in munca
Cap. I: Reguli generale
Cap. II: Comitetul de securitate si sanatate in munca
Cap. III: Protectia salariatilor prin servicii medicale
Titlul VI: Formarea profesionala
Cap. I: Dispozitii generale
Cap. II: Contracte speciale de formare profesionala organizata de angajator
Cap. III: Contractul de ucenicie la locul de munca
Titlul VII: Dialogul social
Cap. I: Dispozitii generale
Cap. II: Sindicatele
Cap. III: Reprezentantii salariatilor
Cap. IV: Patronatul
Titlul VIII: Contractele colective de munca
Titlul IX: Conflictete de munca
Cap. I: Dispozitii generale
Cap. II: Greva
Titlul X: Inspectia Muncii

Titlul XI: Raspunderea juridica
Cap. I: Regulamentul intern
Cap. II: Raspunderea disciplinara
Cap. III: Raspunderea patrimoniala
Cap. IV: Raspunderea contravenționala
Cap. V: Raspunderea penala
Titlul XII: Jurisdicia muncii
Cap. I: Dispozitii generale
Cap. II: Competenta materiala si teritoriala
Cap. III: Reguli speciale de procedura
Titlul XIII: Dispozitii tranzitorii si finale

TITLUL I: Dispozitii generale

CAPITOLUL I: Domeniul de aplicare



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.

Art. 2 Dispozitiile cuprinse in prezentul cod se aplica:

- cetatenilor romani incadrati cu contract individual de munca, care presteaza munca in Romania;
- 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;
- cetatenilor straini sau apatrizi incadrati cu contract individual de munca, care presteaza munca pentru un angajator roman pe teritoriul Romaniei;
- persoanelor care au dobandit statutul de refugiat si se incadreaza cu contract individual de munca pe teritoriul Romaniei, in conditiile legii;
- ucenicilor care presteaza munca in baza unui contract de ucenicie la locul de munca;
- angajatorilor, persoane fizice si juridice;
- organizatiilor sindicale si patronale.

CAPITOLUL II: Principii fundamentale

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

NOTA: Simplificati cautarea, apasand SIMULTAN tastele "Ctrl" "F". Introduceti apoi cuvintele cheie care va intereseaza!

(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;
- 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.

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, bazata pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, este interzisa.

(3) Constituie discriminare directa actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, intemeiate 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 actele si faptele intemeiate in mod aparent pe alte criterii decat cele prevazute la alin. (2) , dar care produc efectele unei discriminari directe.

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.



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



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

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.

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.

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.

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 puse sub interdictie judecatoreasca este interzisa.

(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, in ziua anterioara inceperii activitatii;
- b) primirea la munca a unei persoane fara transmiterea raportului de munca in registrul general de evidenta a salariatilor cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii;
- 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 in afara programului de lucru stabilit in cadrul contractelor individuale de munca cu timp partial.

*** Introdus prin OUG 53/2017 pentru modificarea si completarea Legii 53/2003, publicata in MOR 644/7.08.2017

~~Art. 16 (1) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului. Forma scrisa este obligatorie pentru incheierea valabila a contractului.~~

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

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

~~(4) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca constituie vechime in munca;~~

~~(5) Absentele nemotivate si concediile fara plata se scad din vechimea in munca.~~

~~(6) Fac exceptie de la prevederile alin. (5) concediile pentru formare profesionala fara plata, acordate in conditiile art. 155 si 156.~~

~~Introduse prin Legea 12/20.01.2015~~

Art. 16 (1) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana, anterior inceperii activitatii de catre salariat. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului.

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

(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.

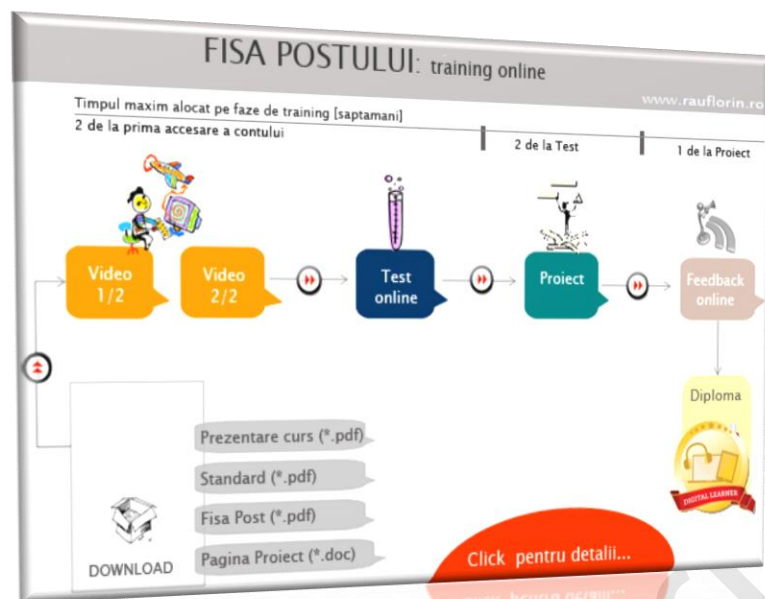
(7) Fac exceptie de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesionala fara plata, acordate in conditiile art. 155 si 156.

*** Forma impusa prin OUG 53/2017 pentru modificarea si completarea Legii 53/2003, publicata in MOR 644/7.08.2017

NOTA: Simplificati cautarea, apasand SIMULTAN tastele "Ctrl" "F". Introduceti apoi cuvintele cheie care va intereseaza!

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 aditional, 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 munceasca in diverse locuri;
- 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, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;

l) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;

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

n) durata perioadei de proba.

(4) Elementele din informarea prevazuta la alin. (3) trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca.

(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, intr-un termen de 20 de zile lucratoare de la data aparitiei modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege.

(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.

*** Forma impusa prin OUG 53/2017 pentru modificarea si completarea Legii 53/2003, publicata in MOR 644/7.08.2017



(6) La negocierea, incheierea sau modificarea contractului individual de munca, oricare dintre parti poate fi asistata de terti, conform propriei optiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7) .

(7) Cu privire la informatiile furnizate salariatului, prealabil incheierii contractului individual de munca, intre parti poate interveni un contract de confidentialitate.

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) durata perioadei de munca ce urmeaza sa fie prestata in strainatate;
- 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.

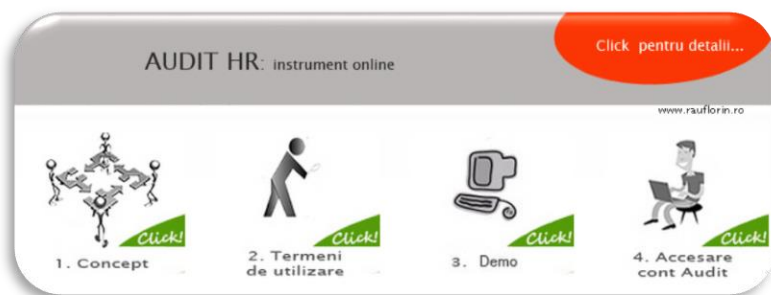
Art. 19 In situatia in care angajatorul nu isi executa obligatia de informare prevazuta la art. 17 si 18, persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, are dreptul sa sesizeze, in termen de 30 de zile de la data neindeplinirii acestei obligatii, instanta judecatoreasca competenta si sa solicite despagubiri corespunzatoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutarii de catre angajator a obligatiei de informare.

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.





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 convenite 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.

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.

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.

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.

HR Shop

Training online HR
Alege sa te dezvolti
June 12th, 2013



Sistem online de dezvoltare **OOO: Oricand este posibil** (la orice ora din zi si din noapte), **Oriunde exista o conexiune la net** (acasa, in pauza la job, in vacanta, in orice loc acoperit wireless), **in Orice cantitate** (sunteti dispus/a la un moment-dat)...

(sunteti dispus/a la un moment-dat) ...
in orice loc acoperit wireless) in Orice cantitate
o conexiune la net (acasa, in pauza la job, in vacanta,
boastri) (in orice loc acoperit wireless) in Orice cantitate
Sistem online de dezvoltare OOO: Oricand este



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.

(2) Posturile vacante existente in statul de functii vor fi scoase la concurs, in raport cu necesitatile fiecărei 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) Conditii de organizare si modul de desfasurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotarare a Guvernului.

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.

(3) Perioada de proba constituie vechime in munca.



Curs serial online de Obiective SMART

© 2013 www.rauflorin.ro

$$SUCCES(x) = OBIECTIV(y)$$

SMART

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

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, tipul contractului individual de munca, salariul, sporurile si cuantumul acestora, perioada si cauzele de suspendare a contractului individual de munca, perioada detasarii si data incetarii contractului individual de munca.

(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 ***

*** NOTA www.rauflorin.ro

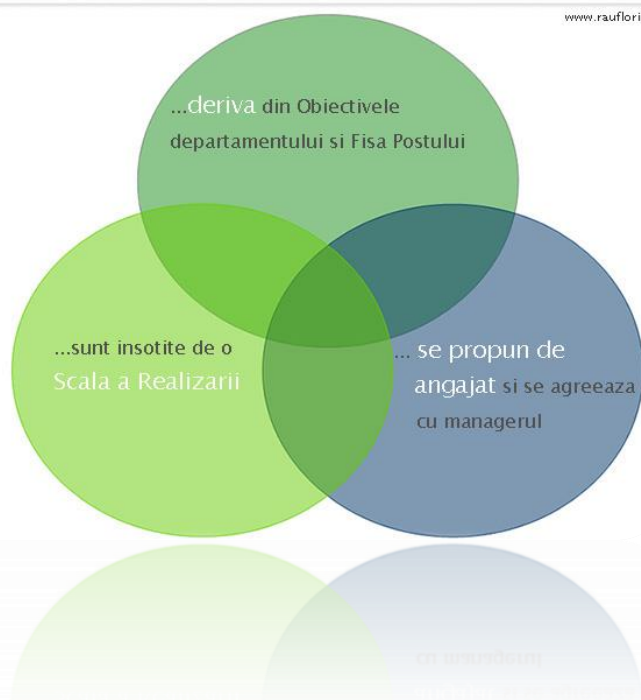
Obiectivele individuale SMART...

www.rauflorin.ro

DECIZIA ICCJ nr. 2/15.02.2016 publicata in MOR 263/7.04.2016

referitoare la recursul in interesul legii privind reconstituirea vechimii in muncă/constatarea încadrării activității desfășurate în grupele I și/sau a II-a de muncă, în situația în care fostul angajator nu mai există

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 279 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru acțiunile privind reconstituirea vechimii în muncă, anterioare intrării în vigoare a Codului de procedură civilă actual/aceleși text de lege cu referire la art. 32 alin. (1) lit. b) și art. 36 din Codul de procedură civilă, pentru acțiunile în reconstituirea vechimii în muncă, introduse de la momentul intrării în vigoare a actualului Cod de procedură civilă și în continuare; art. 111 din Codul de procedură civilă din 1865 pentru acțiunile privind constatarea încadrării activității desfășurate în grupele I și a II-a de muncă introduse sub imperiul acestei reglementări/art. 35 cu referire la art. 32 alin. (1) lit. b) și art. 36 din Codul de procedură civilă, pentru același tip de acțiuni, formulate după intrarea în vigoare a codului actual, în toate ipotezele, atunci când angajatorul nu mai există din punct de vedere juridic (lichidat, radiat), justifică legitimare procesuală pasivă casele teritoriale de pensii, în situația în care nu există documente primare.



În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 34 alin. (5) și art. 40 alin. (2) lit. h) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu referire la art. 18 din Legea Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, în cazul existenței documentelor primare, persoana interesată, care nu posedă dovezi privind vechimea în muncă sau activitatea desfășurată în anumite grupe de muncă, are deschisă calea unei acțiuni în realizare - obligație de a face - având ca obiect obligarea deținătorului de arhivă de a elibera adeverința constatatoare a vechimii în muncă/încadrării în grupele superioare de muncă.

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 41 alin. (1) din Codul de procedură civilă din 1865/art. 32 alin. (1) lit. a) și art. 56 alin. (1) din Codul de procedură civilă, respectiv a art. 136 din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței, cu modificările și completările ulterioare/art. 180 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, angajatorul desființat în urma procedurilor de insolvență, finalizate cu radierea din registrele specifice, nu poate sta în judecată, neavând capacitate procesuală de folosință, iar fostul lichidator, chemat în judecată în nume propriu, nu are calitate procesuală pasivă. Obligatorie, potrivit art. 517 alin. (4) din Codul de procedură civilă. Pronunțată în ședință publică, astăzi, 15 februarie 2016.



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

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

Art. 35 (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

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

Art. 36 Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de sedere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii.

CAPITOLUL II: Executarea contractului individual de muncă

Art. 37 Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.

Art. 38 Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 39 (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;

i) dreptul de a lua parte la determinarea 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;

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

Obiectivele individuale SMART...

www.rauflorin.ro



(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.

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 comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de munca aplicabil;

e) sa se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentantii salariatilor în privinta deciziilor

susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;

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

g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze înregistrările prevăzute de lege;

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

*** NOTA www.rauflorin.ro

DECIZIA ICCJ nr. 2/15.02.2016 publicata în MOR 263/7.04.2016 referitoare la recursul în interesul legii privind reconstituirea vechimii în muncă/constatarea încadrării activității desfășurate în grupele I și/sau a II-a de muncă, în situația în care fostul angajator nu mai există

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 279 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru acțiunile privind reconstituirea vechimii în muncă, anterioare intrării în vigoare a Codului de procedură civilă actual/același text de lege cu referire la art. 32 alin. (1) lit. b) și art. 36 din Codul de procedură civilă, pentru acțiunile în reconstituirea vechimii în muncă, introduse de la momentul intrării în vigoare a actualului Cod de procedură civilă și în continuare; art. 111 din Codul de procedură civilă din 1865 pentru acțiunile privind constatarea încadrării activității desfășurate în grupele I și a II-a de muncă introduse sub imperiul acestei reglementări/art. 35 cu referire la art. 32 alin. (1) lit. b) și art. 36 din Codul de procedură civilă, pentru același tip de acțiuni, formulate după intrarea în vigoare a codului actual, în toate ipotezele, atunci când angajatorul nu mai există din punct de vedere juridic (lichidat, radiat), justifică legitimare procesuală pasivă casele teritoriale de pensii, în situația în care nu există documente primare.

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 34 alin. (5) și art. 40 alin. (2) lit. h) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu referire la art. 18 din Legea Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, în cazul existenței documentelor primare, persoana interesată, care nu posedă dovezi privind vechimea în muncă sau activitatea desfășurată în anumite grupe de muncă, are deschisă calea unei acțiuni în realizare - obligație de a face - având ca obiect obligarea deținătorului de arhivă de a elibera adeverința constatatoare a vechimii în muncă/încadrării în grupele superioare de muncă.

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 41 alin. (1) din Codul de procedură civilă din 1865/art. 32 alin. (1) lit. a) și art. 56 alin. (1) din Codul de procedură civilă, respectiv a art. 136 din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței, cu modificările și completările ulterioare/art. 180 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, angajatorul desființat în urma procedurilor de insolvență, finalizate cu radierea din registrele specifice, nu poate sta în judecată, neavând capacitate procesuală de folosință, iar fostul lichidator, chemat în judecată în nume propriu, nu are calitate procesuală pasivă.

Obligatorie, potrivit art. 517 alin. (4) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică, astăzi, 15 februarie 2016.

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

CAPITOLUL III: Modificarea contractului individual de munca

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 în cazurile si în condițiile prevăzute 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) condițiile de munca;

Departamentul Resurse Umane

www.rauflorin.ro



e) salariul;

f) timpul de munca si timpul de odihna.

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.

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.

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.

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 convenite 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.

Departamentul Resurse Umane: Exemple de KPI



(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.

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.

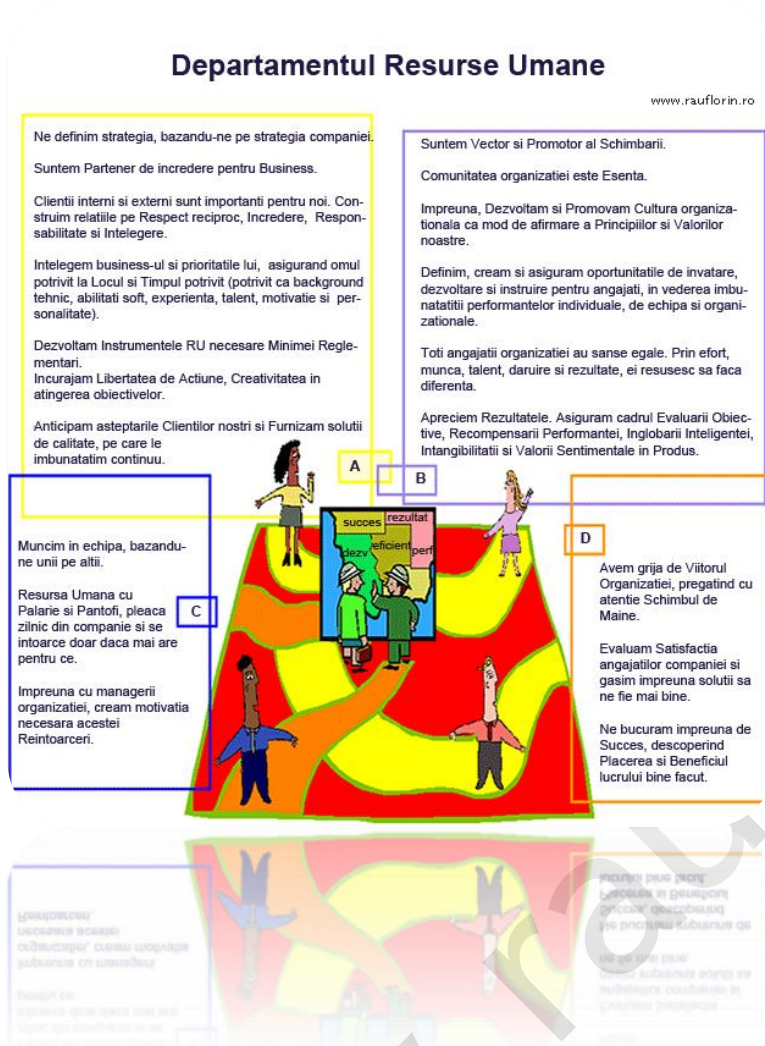
(5) De fiecare data cand in timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauza de incetare de drept a contractului individual de munca, cauza de incetare de drept prevaleaza.

(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:

- concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
- concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurrente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
- concediu paternal;
- concediu pentru formare profesionala;
- exercitarea unor functii electice in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;
- participarea la greva;
- concediu de acomodare **

** NOTA www.rauflorin.ro :

Introdus prin Art XII din Legea 57 / 11.04.2016 pentru modificarea si completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adoptiei, precum si a altor acte normative publicata in MOR 283/14.04.2016

ART. XII: La articolul 51 alineatul (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificarile si completarile ulterioare, dupa litera f) se introduce o noua litera, litera g), cu urmatorul cuprins: "g) concediu de acomodare."

(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.

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

~~a) pe durata cercetarii disciplinare prealabile, in conditiile legii;~~

NOTA www.rauflorin.ro :

Abrogat prin DECIZIA CURTII CONSTITUTIONALE 261 din 5 mai 2016 referitoare la exceptia de neconstitucionalitate a dispozitiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii / Publicata in MOR 511/7.07.2016

Admite exceptia de neconstitucionalitate 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 neconstitucionale.

Definitiv si general obligatorie.

Decizia se comunica președintilor celor doua Camere ale Parlamentului, Guvernului si Tribunalului Braila - Sectia I civila si se publica in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I.

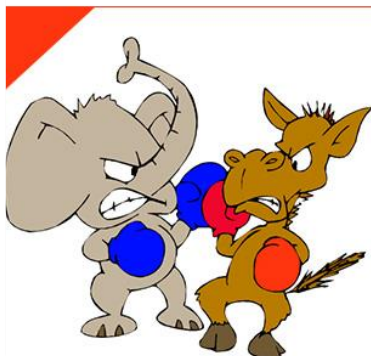
Pronuntata in sedinta din data de 5 mai 2016.

Ghid de interviu

[Click pentru detalii...](#)

Don't !

www.rauflorin.ro



- Nu** puneti intrebari personale;
- Nu** vorbiti mai mult decat candidatul - ascultati activ si nu intrerupeti;
- Nu** comentati raspunsurile primite, doar ascultati-le;
- Nu** puneti intrebari capcana;
- Nu** evaluati candidatul prin comparatie cu alti candidati: raportati-va la cerintele pozitiei!
- Nu** va justificati ca puneti intrebari: trebuie sa evaluati, deci trebuie sa aflati intreband;
- Nu** amanati completarea formularului de interviu si stabilirea punctajului.

MOR”

b) in cazul in care angajatorul a formulat plangere penala impotriva salariatului sau acesta a fost trimis in judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti; abrogat, vezi NOTA de mai jos

NOTA www.rauflorin.ro :

In MOR 431/17.06.2015 a fost publicata Decizia CCR 279 / 23.04.2015 referitoare la exceptia de neconstitucionalitate a dispozitiilor art.52 alin.(1) lit.b) din Legea nr.53/2003 — Codul muncii:

„Admite excepția de neconstituționalitate ridicată de Dorina Marioara Vese și Marilena Taut în Dosarul nr.1.824/111/2014 al Tribunalului Bihor – Secția I civilă și constată că dispozițiile art.52 alin.(1) lit.b) teza întâi din Legea nr.53/2003 – Codul muncii sunt neconstituționale.”

Definitiva si general obligatorie.

Decizia se comunica celor doua Camere ale Parlamentului, Guvernului si Tribunalului Bihor — Sectia I civila si se publica in

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 (introdus prin Legea 255/2013);

d) pe durata detasarii;

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

(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.

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

Art. 53 (1) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati in activitatea redua 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. 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

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 dizolvării angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a incetat existenta conform legii;
- b) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului sau a angajatorului persoana fizica;
- c) ~~la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare;~~ **la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării 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 comunicării deciziei medicale asupra capacitatii de munca in cazul invaliditatii de gradul I sau II;**

Modificat prin Legea 12/20.01.2015

- 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 condamnării 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;
- i) la data expirării 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.

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 nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzator modului de indeplinire a atributiilor de serviciu.

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

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

SECTIUNEA 2: Concedierea

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.

Art. 59 Este interzisa concedierea salariatilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala;

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

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;

g) pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical, cu exceptia situatiei in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel salariat;

NOTA www.rauflorin.ro

In 24.11.2015, pe site-ul Curtii Constitutionale a Romaniei a fost dat publicitatii comunicatul de presa referitor la exceptia de neconstitutionalitate a dispozitiilor art.60 alin.(1) lit.g) din Legea nr.53/2003 Codul muncii.

Curtea a admis exceptia de neconstitutionalitate si a constatat ca dispozitiile art.60 alin.(1) lit.g) din Legea nr.53/2003 Codul muncii sunt neconstitutionale.

Conform comunicatului CCR, scopul reglementarii, este de a proteja activitatea sindicala prin instituirea unei masuri de protectie a mandatului exercitat de reprezentantii alesi in organele de conducere ale sindicatelor.

In acelasi timp, se clarifica faptul protectia activitatii sindicale ca nu poate veni in coliziune cu interesele angajatorului.

"Curtea a retinut ca scopul reglementarii, acela de a proteja activitatea sindicala prin instituirea unei masuri de protectie a mandatului exercitat de reprezentantii alesi in organele de conducere ale sindicatelor, nu poate veni in coliziune cu interesele angajatorului, care, respectand dispozitiile criticate, este



pus in situatia de a suporta o sarcina excesiva, de natura a-i afecta dreptul de proprietate, consacrat de art.44 din Constitutie. Evident ca o protectie a persoanelor alese in organele de conducere ale sindicatului se impune, dar o astfel de protectie trebuie sa functioneze exclusiv in raport cu activitatea sindicala efectiv desfasurata (asigurata, de altfel, de prevederile art.220 alin.2 din Codul muncii), iar nu in ceea ce priveste activitatea profesionala, de baza, a angajatului, care este intr-o situatie juridica identica cu ceilalti angajati sub aspectul incidentei dispozitiilor art.61 si art.65 din Codul muncii.", se arata in cadrul comunicatului CCR.

Decizia este definitiva si general obligatorie si se comunica celor doua Camere ale Parlamentului, Guvernului si instantei care a sesizat Curtea Constitutionala, respectiv Tribunalul Bucuresti Sectia a VIII-a conflicte de munca si asigurari sociale.

Argumentatiile retinute in motivarea solutiilor pronuntate de Curtea Constitutionala vor fi prezentate in cuprinsul deciziilor, care se vor publica in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I.

h) pe durata efectuării concediului de odihna.

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

SECTIUNEA 3: Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului

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 pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala – **introdus prin Legea 255/2013**;

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** – VEZI NOTA de mai jos:

** NOTA www.rauflorin.ro

DECIZIA ICCJ nr. 7 / 4.04.2016 privind dezlegarea chestiunii de drept referitoare la modul de interpretare a dispozițiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003

- Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare – publicata in MOR 399/26.05.2016

Admite sesizarea formulată de Curtea de Apel Craiova - Secția I civilă în Dosarul nr. 519/101/2015, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, stabilește că:



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

Obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică astăzi, 4 aprilie 2016.

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



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.

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.

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 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 4: Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului



Sunteti vulnerabil la stres?

www.rauflorin.ro

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.

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

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 5: Concedierea colectiva. Informarea, consultarea salariatilor si procedura concedierilor colective

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 salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati mai mult de 20 de salariatii si mai putin de 100 de salariatii;
- b) cel putin 10% din salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 100 de salariatii, dar mai putin de 300 de salariatii;
- c) cel putin 30 de salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 300 de salariatii.

(2) La stabilirea numarului efectiv de salariatii concediati colectiv, potrivit alin. (1), se iau in calcul si acei salariatii 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.

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 salariatii 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 salariatii;
- b) motivele care determina concedierea preconizata;
- c) numarul si categoriile de salariatii 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 inaintur 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.

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.

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.

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) .

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 reinfintat 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 6: 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) .

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.

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

SECTIUNEA 7: Controlul si sanctionarea concedierilor nelegale

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

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.

A 3D white figure is walking towards the right, carrying a black briefcase. A large, thick red arrow points from left to right, with a yellow arrow and a blue arrow branching off to the left. The figure is walking on a grey surface.

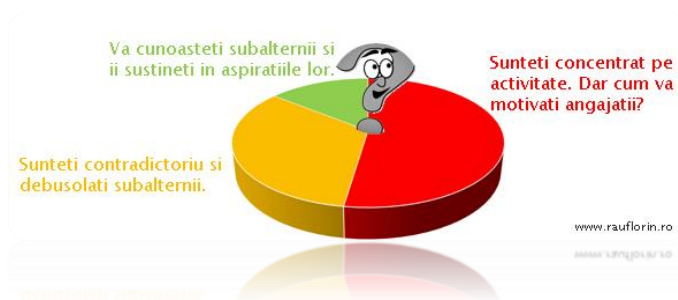
[Click pentru detalii...](#)

LEGISLATIE ACTUALIZATA

Colectie de Legislatie pentru Resurse Umane. Alegeti sa fiti informat. Necunoasterea nu scuteste de raspundere.

SECTIUNEA 8: Demisia

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.

(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.

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.

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.

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. Conditile 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.

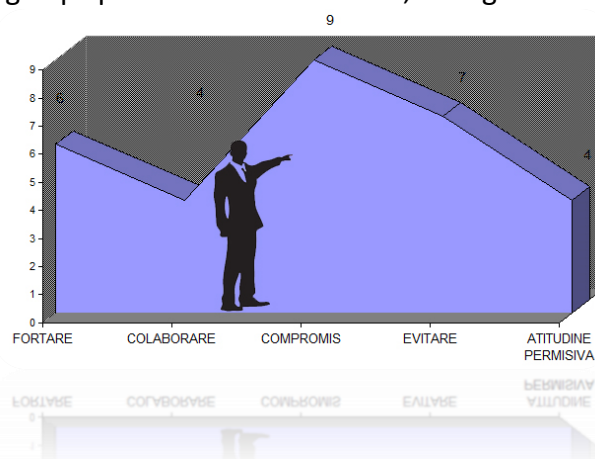
(2) Durata misiunii de munca temporara poate fi prelungita pe perioade succesive care, adaugate la durata initiala a misiunii, nu poate conduce la depasirea unei perioade de 36 de luni.

(3) Conditile 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:

- durata misiunii;
- caracteristicile specifice postului, in special calificarea necesara, locul executarii misiunii si programul de lucru;
- 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 salariați 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.

(4) In masura in care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luandu-se 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.

Introduse prin Legea 12/20.01.2015

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.

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 cuantumul si modalitatile remuneratiei salariatului temporar.

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.

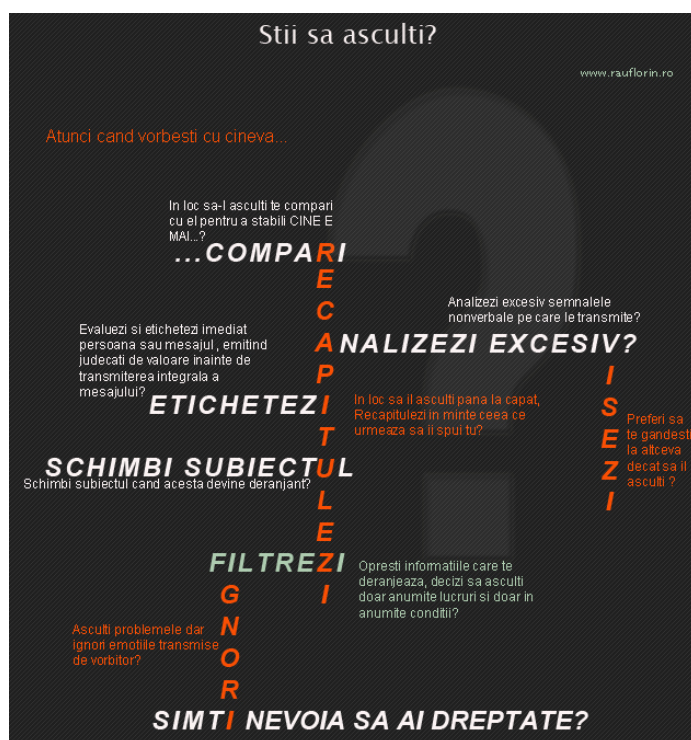
Art. 98 (1) Pe parcursul misiunii utilizatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de munca pentru salariatul temporar, in conformitate cu legislatia in vigoare.

(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.



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.

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.

TITLUL III: Timpul de munca si timpul de odihna

CAPITOLUL I: Timpul de munca

SECTIUNEA 1: Durata timpului de munca

Art. 111 Timpul de munca reprezinta orice perioada in care salariatul presteaza munca, se afla la dispozitia angajatorului si indeplineste sarcinile si atributiile sale, conform prevederilor contractului individual de munca, contractului colectiv de munca aplicabil si/sau ale legislatiei in vigoare.

Art. 112 (1) Pentru salariatii angajati cu norma intreaga durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana.

(2) In cazul tinerilor in varsta de pana la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamana.

Art. 113 (1) Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este, de regula, uniforma, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile de repaus.

(2) In functie de specificul unitatii sau al muncii prestate, se poate opta si pentru o repartizare inegala a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe saptamana.

Art. 114 (1) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 4 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.



(3) Pentru anumite activitati sau profesii stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de munca respectiv, perioade de referinta mai mari de 4 luni, dar care sa nu depaseasca 6 luni.

(4) Sub rezerva respectarii reglementarilor privind protectia sanatatii si securitatii in munca a salariatilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii,

contractele colective de munca pot prevedea derogari de la durata perioadei de referinta stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referinta care in niciun caz sa nu depaseasca 12 luni.

NOTA: Simplificati cautarea, apasand SIMULTAN tastele "Ctrl" "F". Introduceti apoi cuvintele cheie care va intereseaza!

(5) La stabilirea perioadelor de referinta prevazute la alin. (2) -(4) nu se iau in calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.

(6) Prevederile alin. (1) -(4) nu se aplica tinerilor care nu au implinit varsta de 18 ani.



Art. 115 (1) Pentru anumite sectoare de activitate, unitati sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durata zilnica a timpului de munca mai mica sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnica a timpului de munca de 12 ore va fi urmata de o perioada de repaus de 24 de ore.

Art. 116 (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal in cadrul saptamanii de lucru de 40 de ore, precum si in cadrul saptamanii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de munca la nivelul angajatorului sau, in absenta acestuia, va fi prevazut in regulamentul intern.

(2) Programul de lucru inegal poate functiona numai daca este specificat expres in contractul individual de munca.

Art. 117 Programul de munca si modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunostinta salariatilor si sunt afisate la sediul angajatorului.

Art. 118 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauza.

(2) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.

(3) Durata zilnica a timpului de munca este impartita in doua perioade: o perioada fixa in care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

(4) Programul individualizat de munca poate functiona numai cu respectarea dispozitiilor art. 112 si 114.



Art. 119 Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat.

Art. 119 Angajatorul are obligatia de a tine la locul de munca evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidentierea orei de incepere si a celei de sfarsit al programului de lucru, si de a supune controlului inspectorilor de munca aceasta evidenta, ori de cate ori se solicita acest lucru.

*** Introdus prin OUG 53/2017 pentru modificarea si completarea Legii 53/2003, publicata in MOR 644/7.08.2017





SECTIUNEA 2: Munca suplimentara

Art. 120 (1) Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal, prevazuta la art. 112, este considerata munca suplimentara.

(2) Munca suplimentara nu poate fi efectuata fara acordul

salariatului, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor unui accident.

Art. 121 (1) La solicitarea angajatorului salariatii pot efectua munca suplimentara, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, dupa caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilita potrivit prevederilor art. 114 sau 115, dupa caz, este interzisa, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor unui accident.

Art. 122 (1) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia.

(2) In aceste conditii salariatul beneficiaza de salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) In perioadele de reducere a activitatii angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere platite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate in urmatoarele 12 luni.

Art. 123 (1) In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila in termenul prevazut de art. 122 alin. (1) in luna urmatoare, munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu corespunzator duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentara, acordat in conditiile prevazute la alin. (1), se stabileste prin negociere, in cadrul contractului colectiv de munca sau, dupa caz, al contractului individual de munca, si nu poate fi mai mic de 75% din salariul de baza.

Art. 124 Tinerii in varsta de pana la 18 ani nu pot presta munca suplimentara.

SECTIUNEA 3: Munca de noapte

Art. 125 (1) Munca prestata intre orele 22,00-6,00 este considerata munca de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezinta, dupa caz:

a) salariatul care efectueaza munca de noapte cel putin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru;

b) salariatul care efectueaza munca de noapte in proportie de cel putin 30% din timpul sau lunar de lucru.

(3) Durata normala a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depasi o medie de 8 ore pe zi, calculata pe o perioada de referinta de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul saptamanal.

(4) Durata normala a timpului de lucru pentru salariatii de noapte a caror activitate se desfasoara in conditii speciale sau deosebite de munca nu va depasi 8 ore pe parcursul oricarei perioade de 24 de ore



decat in cazul in care majorarea acestei durate este prevazuta in contractul colectiv de munca aplicabil si numai in situatia in care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite in contractul colectiv de munca incheiat la nivel superior.

(5) In situatia prevazuta la alin. (4) , angajatorul este obligat sa acorde

perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare in bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

(6) Angajatorul care, in mod frecvent, utilizeaza munca de noapte este obligat sa informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de munca.

Art. 126 Salariatii de noapte beneficiaza:

- a) fie de program de lucru redus cu o ora fata de durata normala a zilei de munca, pentru zilele in care efectueaza cel putin 3 ore de munca de noapte, fara ca aceasta sa duca la scaderea salariului de baza;
- b) fie de un spor pentru munca prestata in timpul noptii de 25% din salariul de baza, daca timpul astfel lucrat reprezinta cel putin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Art. 127 (1) Salariatii care urmeaza sa desfasoare munca de noapte in conditiile art. 125 alin. (2) sunt supusi unui examen medical gratuit inainte de inceperea activitatii si, dupa aceea, periodic.

(2) Conditile de efectuare a examenului medical si periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei si protectiei sociale si al ministrului sanatatii.

(3) Salariatii care desfasoara munca de noapte si au probleme de sanatate recunoscute ca avand legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

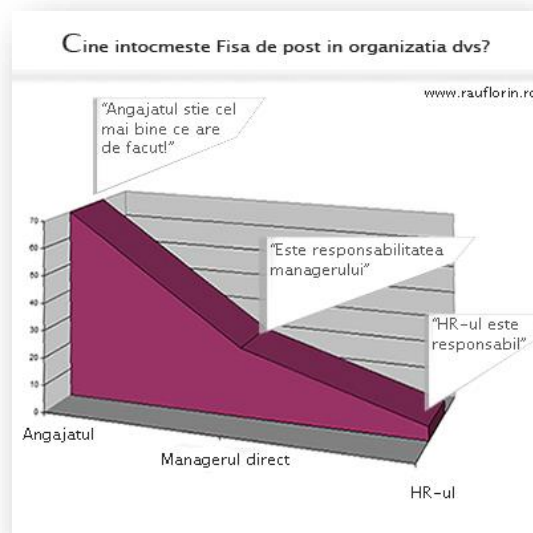
Art. 128 (1) Tinerii care nu au implinit varsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte.

(2) Femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

SECTIUNEA 4: Norma de munca

Art. 129 Norma de munca exprima cantitatea de munca necesara pentru efectuarea operatiunilor sau lucrarilor de catre o persoana cu calificare corespunzatoare, care lucreaza cu intensitate normala, in conditiile unor procese tehnologice si de munca determinate. Norma de munca cuprinde timpul productiv, timpul pentru intreruperi impuse de desfasurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale in cadrul programului de munca.

Art. 130 Norma de munca se exprima, in functie de caracteristicile procesului de productie sau de alte activitati ce se normeaza, sub forma de norme de timp, norme de productie, norme de personal, sfera de atributii sau sub alte forme corespunzatoare specificului fiecarei activitati.



Art. 131 Normarea muncii se aplica tuturor categoriilor de salariatii.

Art. 132 Normele de munca se elaboreaza de catre angajator, conform normativelor in vigoare, sau, in cazul in care nu exista normative, normele de munca se elaboreaza de catre angajator dupa consultarea sindicatului reprezentativ ori, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor.

CAPITOLUL II: Repausuri periodice

Art. 133 Perioada de repaus reprezinta orice perioada care nu este timp de munca.

SECTIUNEA 1: Pauza de masa si repausul zilnic

Art. 134 (1) In cazurile in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

(2) Tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de o pauza de masa de cel putin 30 de minute, in cazul in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 4 ore si jumatate.

(3) Pauzele, cu exceptia dispozitiilor contrare din contractul colectiv de munca aplicabil si din regulamentul intern, nu se vor include in durata zilnica normala a timpului de munca.

Art. 135 (1) Salariatii au dreptul intre doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin exceptie, in cazul muncii in schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore intre schimburi.

Art. 136 (1) Munca in schimburi reprezinta orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit caruia salariatii se succed unul pe altul la acelasi post de munca, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, si care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicand pentru salariat necesitatea realizarii unei activitati in intervale orare diferite in raport cu o perioada zilnica sau saptamanala, stabilita prin contractul individual de munca.

(2) Salariat in schimburi reprezinta orice salariat al carui program de lucru se inscrie in cadrul programului de munca in schimburi.

SECTIUNEA 2: Repausul saptamanal

Art. 137 (1) Repausul saptamanal este de 48 de ore consecutive, de regula sambata si duminica (reformulat prin Legea 97/7.05.2015)

~~(1) Repausul saptamanal se acorda in doua zile consecutive, de regula sambata si duminica.~~

(2) In cazul in care repausul in zilele de sambata si duminica ar prejudicia interesul public sau desfasurarea normala a activitatii, repausul saptamanal poate fi acordat si in alte zile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) In situatia prevazuta la alin. (2) salariatii vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de munca sau, dupa caz, prin contractul individual de munca.



(4) In situatii de exceptie zilele de repaus saptamanal sunt acordate cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca si cu acordul sindicatului sau, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.

(5) Salariatii al caror repaus saptamanal se acorda in conditiile alin. (4) au dreptul la dublul compensatiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2) .

Art. 138 (1) In cazul unor lucrari urgente, a caror executare imediata este necesara pentru organizarea unor masuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor

accidente iminente sau pentru inlaturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalatiilor sau cladirilor unitatii, repausul saptamanal poate fi suspendat pentru personalul necesar in vederea executarii acestor lucrari.

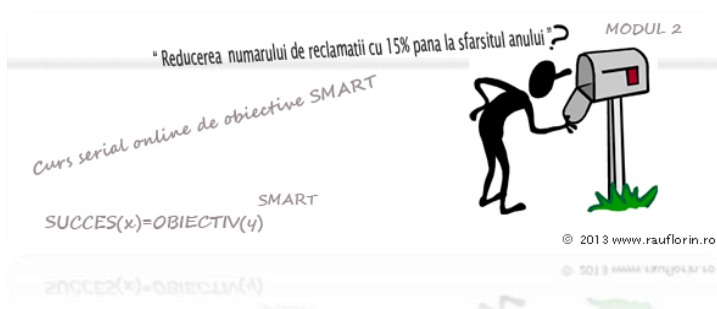
(2) Salariatii al caror repaus saptamanal a fost suspendat in conditiile alin. (1) au dreptul la dublul compensatiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2) .

SECTIUNEA 3: Sarbatorile legale

Art. 139 (1) Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt:

- 1 si 2 ianuarie;
- prima si a doua zi de Pasti;
- 1 mai;
- prima si a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfantul Apostol Andrei cel Intai chemat, Ocrotitorul Romaniei;
- 1 decembrie;
- prima si a doua zi de Craciun;
- doua zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

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



NOTA www.raufloirin.ro:

In 2014 si 2015 s-au declarat 3 sarbatori nationale importante, dar acestea NU sunt incluse in randul zilelor libere:

- 24 ianuarie - Unirea Principatelor Romane
- 19 februarie - Ziua Constantin Brancusi
- 10 mai - Inceputul Domniei lui Carol I, incoronarea primului rege al Romaniei



Art. 140 Prin hotarare a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitatile sanitare si pentru cele de alimentatie publica, in scopul asigurarii asistentei sanitare si, respectiv, al aprovizionarii populatiei cu produse alimentare de stricta necesitate, a caror aplicare este obligatorie.

Art. 141 Prevederile art. 139 nu se aplica in locurile de munca in care activitatea nu poate fi intrerupta datorita caracterului procesului de productie sau specificului activitatii.

Art. 142 (1) Salariatilor care lucreaza in unitatile prevazute la art. 140, precum si

la locurile de munca prevazute la art. 141 li se asigura compensarea cu timp liber corespunzator in urmatoarele 30 de zile.

(2) In cazul in care, din motive justificate, nu se acorda zile libere, salariatii beneficiaza, pentru munca prestata in zilele de sarbatoare legala, de un spor la salariul de baza ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de baza corespunzator muncii prestate in programul normal de lucru.

Art. 143 Prin contractul colectiv de munca aplicabil se pot stabili si alte zile libere.

CAPITOLUL III: Concediile

SECTIUNEA 1: Concediul de odihna anual si alte concedii ale salariatilor

Art. 144 (1) Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.

(2) Dreptul la concediu de odihna anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

Art. 145 (1) Durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare.

~~(2) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste in contractul individual de munca, cu respectarea legii si a contractelor colective aplicabile, si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.~~

(2) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste in contractul individual de munca, cu respectarea legii si a contractelor colective de munca aplicabile.

Modificat prin Legea 12/20.01.2015

(3) Sarbatorile legale in care nu se lucreaza, precum si zilele libere platite stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil nu sunt incluse in durata concediului de odihna anual.

(4) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestata.

(5) In situatia in care incapacitatea temporara de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru ingrijirea copilului bolnav a survenit in timpul efectuarii concediului de odihna anual, acesta



se intrerupe urmand ca salariatul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce a incetat situatia de incapacitate temporara de munca, de maternitate, de risc maternal ori cea de ingrijire a copilului bolnav, iar cand nu este posibil urmeaza ca zilele neefectuate sa fie reprogramate.

(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihna anual si in situatia in care incapacitatea temporara de munca se mentine, in conditiile legii, pe intreaga perioada a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat sa acorde concediul de odihna anual intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediu medical.

Introduse prin Legea 12/20.01.2015

Art. 146 (1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.

(2) Prin exceptie de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului in anul urmator este permisa numai in cazurile expres prevazute de lege sau in cazurile prevazute in contractul colectiv de munca aplicabil.

(3) Angajatorul este obligat sa acorde concediu, pana la sfarsitul anului urmator, tuturor salariatilor care intr-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihna la care aveau dreptul.

(4) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

Art. 146 (1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.

(2) In cazul in care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau partial, concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei in cauza, angajatorul este obligat sa acorde concediul de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual.

(3) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

Modificat prin Legea 12/20.01.2015

Art. 147 (1) Salariatii care lucreaza in conditii grele, periculoase sau vatamatoare, nevazatorii, alte persoane cu handicap si tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de cel putin 3 zile lucratoare.

(2) Numarul de zile lucratoare aferent concediului de odihna suplimentar pentru categoriile de salariatii prevazute la alin. (1) se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil si va fi de cel putin 3 zile lucratoare.

Art. 148 (1) Efectuarea concediului de odihna se realizeaza in baza unei programari colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor, pentru programarile colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programarile individuale. Programarea se face pana la sfarsitul anului calendaristic pentru anul urmator.



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

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

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

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

Art. 149 Salariatul este obligat să efectueze în natura concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

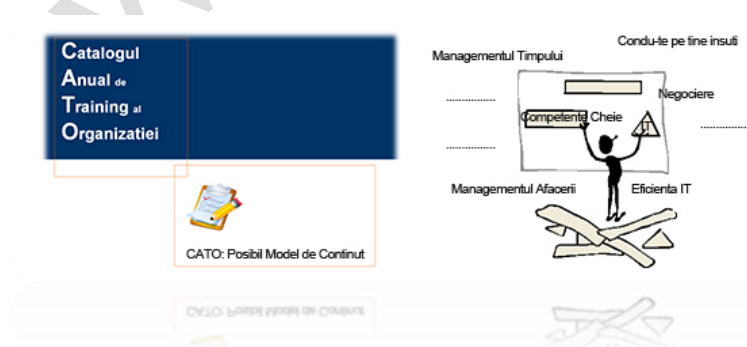
Art. 150 (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

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

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

Art. 151 (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

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



Art. 152 (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

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



Art. 153 (1) Pentru rezolvarea unor situatii personale salariatii au dreptul la concedii fara plata.

(2) Durata concediului fara plata se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

SECTIUNEA 2: Concediile pentru formare profesionala

Art. 154 (1) Salariatii au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

Art. 155 (1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acorda la solicitarea salariatului, pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.

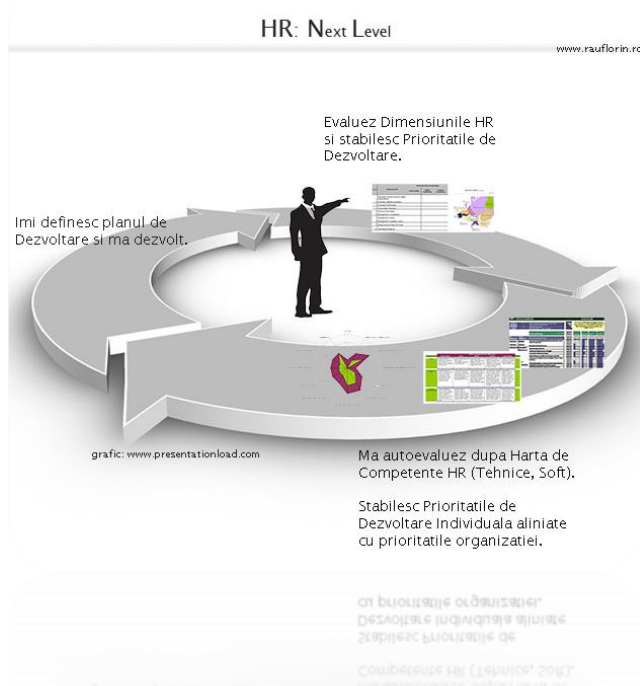
Art. 156 (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

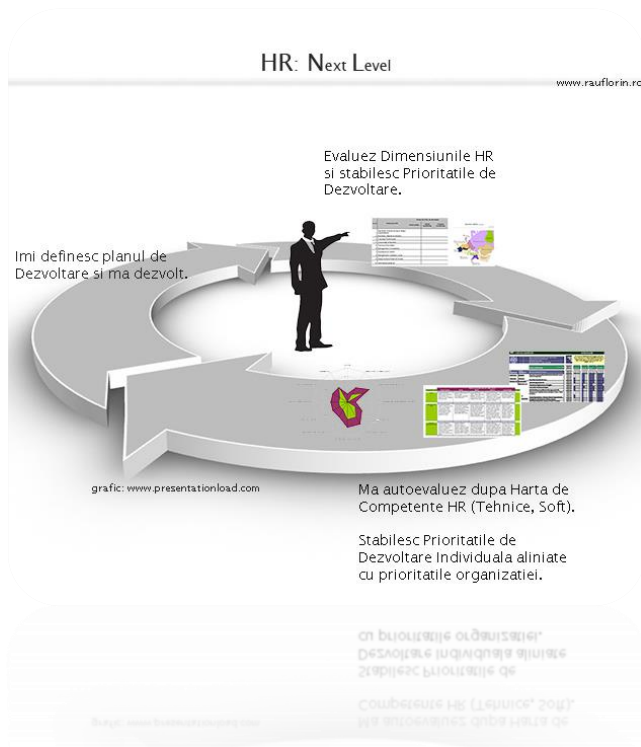
(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

Art. 157 (1) In cazul in care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala in conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pana la 10 zile lucratoare sau de pana la 80 de ore.

(2) In situatia prevazuta la alin. (1) indemnizatia de concediu va fi stabilita conform art. 150.

(3) Perioada in care salariatul beneficiaza de concediul platit prevazut la alin. (1) se stabileste de





comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu platit pentru formare profesionala va fi inaintata angajatorului in conditiile prevazute la art. 156 alin. (1) .

Art. 158 Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva in ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decat salariul.

TITLUL IV: Salarizarea

CAPITOLUL I: Dispozitii generale

Art. 159 (1) Salariul reprezinta contraprestatia muncii depuse de salariat in baza contractului individual de munca.

(2) Pentru munca prestata in baza contractului individual de munca fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat in bani.

(3) La stabilirea si la acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.

Art. 160 Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri.

Art. 161 Salariile se platesc inaintea oricaror alte obligatii banesti ale angajatorilor.

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

(2) Salariul individual se stabileste prin negocieri individuale intre angajator si salariat.

(3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritatile si institutiile publice finantate integral sau in majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurarilor sociale de stat, bugetele locale si bugetele fondurilor speciale se stabileste prin lege, cu consultarea organizatiilor sindicale reprezentative.

Art. 163 (1) Salariul este confidential, angajatorul avand obligatia de a lua masurile necesare pentru asigurarea confidentialitatii.

(2) In scopul promovarii intereselor si apararii drepturilor salariatilor, confidentialitatea salariilor nu poate fi opusa sindicatelor sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor, in stricta legatura cu interesele acestora si in relatia lor directa cu angajatorul.





CAPITOLUL II: Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata

Art. 164 (1) Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata, corespunzator programului normal de munca, se stabileste prin hotarare a Guvernului, dupa consultarea sindicatelor si a patronatelor. In cazul in care programul normal de munca este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de baza minim brut orar se calculeaza prin raportarea salariului de baza minim brut pe tara la numarul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat. (a se vedea referinte de aplicare din Hotarirea 23/2013 si Hotarirea

871/2013)

(2) Angajatorul nu poate negocia si stabili salarii de baza prin contractul individual de munca sub salariul de baza minim brut orar pe tara.

(3) Angajatorul este obligat sa garanteze in plata un salariu brut lunar cel putin egal cu salariul de baza minim brut pe tara. Aceste dispozitii se aplica si in cazul in care salariatul este prezent la lucru, in cadrul programului, dar nu poate sa isi desfasoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu exceptia grevei.

(4) Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata este adus la cunostinta salariatilor prin grija angajatorului.

Art. 165 Pentru salariatii carora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de munca, le asigura hrana, cazare sau alte facilitati, suma in bani cuvenita pentru munca prestata nu poate fi mai mica decat salariul minim brut pe tara prevazut de lege.

CAPITOLUL III: Plata salariului

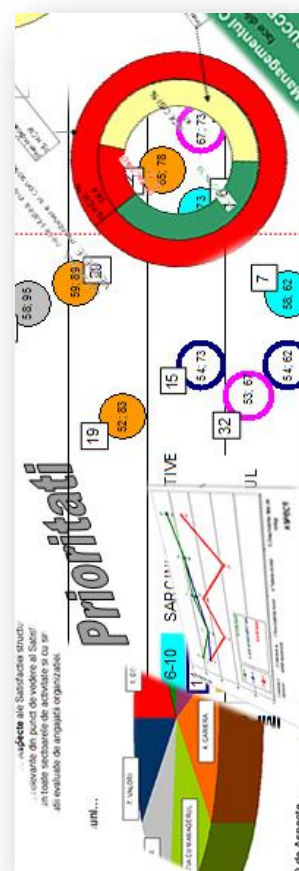
Art. 166 (1) Salariul se plateste in bani cel putin odata pe luna, la data stabilita in contractul individual de munca, in contractul colectiv de munca aplicabil sau in regulamentul intern, dupa caz.

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

(3) Plata in natura a unei parti din salariu, in conditiile stabilite la art. 165, este posibila numai daca este prevazuta expres in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca.

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

Art. 167 (1) Salariul se plateste direct titularului sau persoanei imputernicite de acesta.





(2) In caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate pana la data decesului sunt platite, in ordine, sotului supravietuitor, copiilor majori ai defunctului sau parintilor acestuia. Daca nu exista niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt platite altor mostenitori, in conditiile dreptului comun.

Art. 168 (1) Plata salariului se dovedeste prin semnarea statelor de plata, precum si prin orice alte documente justificative care demonstreaza efectuarea platii catre salariatul indreptatit.

(2) Statele de plata, precum si celelalte documente justificative se pastreaza si se

arhiveaza de catre angajator in aceleasi conditii si termene ca in cazul actelor contabile, conform legii.

Art. 169 (1) Nicio retinere din salariu nu poate fi operata, in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege. (2) Retinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decat daca datoria salariatului este scadenta, lichida si exigibila si a fost constatata ca atare printr-o hotarare judecatoreasca definitiva si irevocabila.

(3) In cazul pluralitatii de creditori ai salariatului va fi respectata urmatoarea ordine:

- a) obligatiile de intretinere, conform Codului familiei;
- b) contributiile si impozitele datorate catre stat;
- c) daunele cauzate proprietatii publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

(4) Retinerile din salariu cumulate nu pot depasi in fiecare luna jumatate din salariul net.

Art. 170 Acceptarea fara rezerve a unei parti din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata in astfel de situatii nu poate avea semnificatia unei renuntari din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin in integralitatea lor, potrivit dispozitiilor legale sau contractuale.

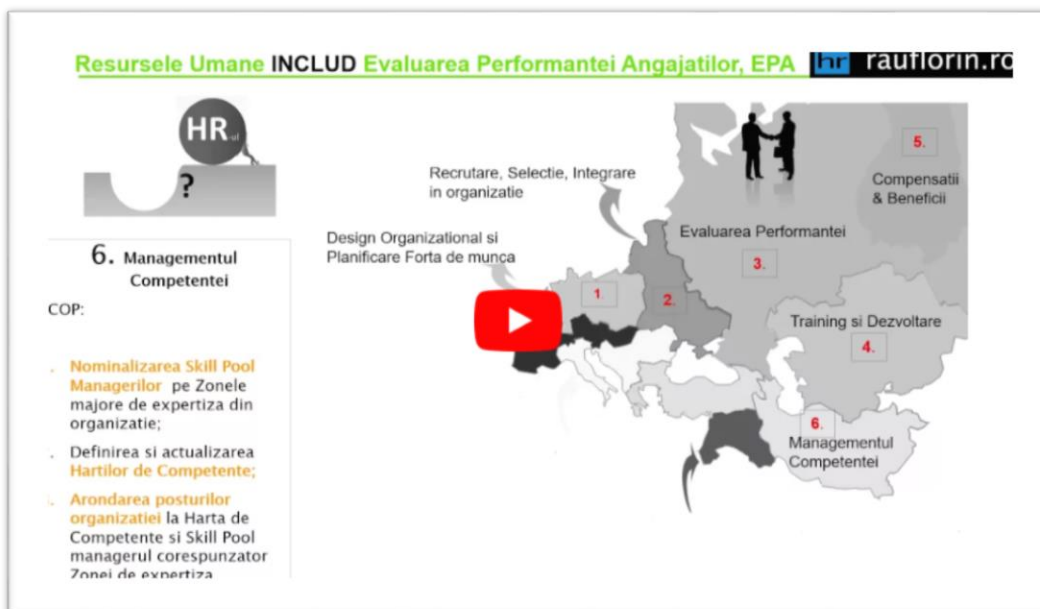
Art. 171 (1) Dreptul la actiune cu privire la drepturile salariale, precum si cu privire la daunele rezultate din neexecutarea in totalitate sau in parte a obligatiilor privind plata salariilor se prescrie in termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(2) Termenul de prescriptie prevazut la alin. (1) este intrerupt in cazul in care intervine o recunoastere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivand din plata salariului.



CAPITOLUL IV: Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale

Art. 172 Constituirea si utilizarea fondului de garantare pentru plata creantelor salariale se vor reglementa prin lege speciala.



CAPITOLUL V: Protectia drepturilor salariatilor in cazul transferului intreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia

Art. 173
(1) Salariatii
beneficiaza de
protectia
drepturilor lor in
cazul in care se
produce un

transfer al intreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia catre un alt angajator, potrivit legii.

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

(3) Transferul intreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuala sau colectiva a salariatilor de catre cedent ori de catre cesionar.

Art. 174 Cedentul si cesionarul au obligatia de a informa si de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor cu privire la implicatiile juridice, economice si sociale asupra salariatilor, decurgand din transferul dreptului de proprietate.

TITLUL V: Sanatatea si securitatea in munca

CAPITOLUL I: Reguli generale

Art. 175 (1) Angajatorul are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca.

(2) Daca un angajator apeleaza la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu il exonereaza de raspundere in acest domeniu.

(3) Obligatiile salariatilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca nu pot aduce atingere responsabilitatii angajatorului.

(4) Masurile privind securitatea si sanatatea in munca nu pot sa determine, in niciun caz, obligatii financiare pentru salariatii.



Art. 176 (1) Dispozitiile prezentului titlu se completeaza cu dispozitiile legii speciale, ale contractelor colective de munca aplicabile, precum si cu normele si normativele de protectie a muncii.

(2) Normele si normativele de protectie a muncii pot stabili:

a) masuri generale de protectie a muncii pentru prevenirea accidentelor de munca si a bolilor profesionale, aplicabile tuturor

angajatorilor;



- b) masuri de protectie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activitati;
- c) masuri de protectie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispozitii referitoare la organizarea si functionarea unor organisme speciale de asigurare a securitatii si sanatatii in munca.

Art. 177 (1) In cadrul propriilor responsabilitati angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de

informare si pregatire, precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea si punerea in aplicare a masurilor prevazute la alin. (1) se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursa;
- d) adaptarea muncii la om, in special in ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, in vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii;
- e) luarea in considerare a evolutiei tehnicii;
- f) inlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai putin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;
- i) aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.

Art. 178 (1) Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanatatii si securitatii in munca.

(2) In cuprinsul regulamentelor interne sunt prevazute in mod obligatoriu reguli privind securitatea si sanatatea in munca.

(3) In elaborarea masurilor de securitate si sanatate in munca angajatorul se consulta cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, precum si cu comitetul de securitate si sanatate in munca.

Art. 179 Angajatorul are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, in conditiile legii.

Art. 180 (1) Angajatorul are obligatia sa organizeze instruirea angajatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

(2) Instruirea se realizeaza periodic, prin modalitati specifice stabilite de comun acord de catre angajator impreuna cu comitetul de securitate si sanatate in munca si cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor.

(3) Instruirea prevazuta la alin. (2) se realizeaza obligatoriu in cazul noilor angajati, al celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere mai mare de 6 luni. In toate aceste cazuri instruirea se efectueaza inainte de inceperea efectiva a activitatii.

(4) Instruirea este obligatorie si in situatia in care intervin modificari ale legislatiei in domeniu.





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

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

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

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

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună

angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

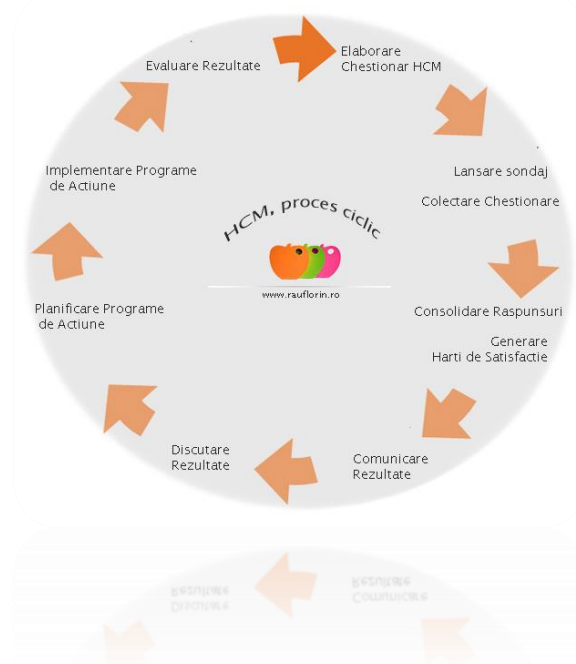
CAPITOLUL II: Comitetul de securitate și sănătate în muncă

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

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

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

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





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

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

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

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

CAPITOLUL III: Protecția salariaților prin servicii medicale

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

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

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

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

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

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

a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

b) supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;

c) asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă.

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

(3) Medicul de medicină a muncii este membru de

drept în comitetul de securitate și sănătate în muncă.





Art. 190 (1) Medicul de medicina a muncii stabilește în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în munca pentru fiecare angajat.

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

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

TITLUL VI: Formarea profesională

CAPITOLUL I: Dispoziții generale

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

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

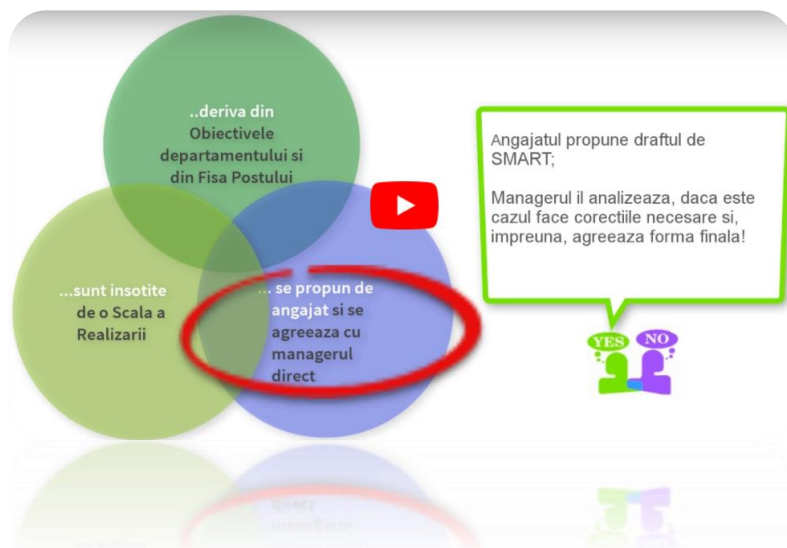
(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

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

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

Art. 194 (1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:





a) cel putin o data la 2 ani, daca au cel putin 21 de salariati;

b) cel putin o data la 3 ani, daca au sub 21 de salariati.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala, asigurata in conditiile alin. (1), se suporta de catre angajatori.

Art. 195 (1) Angajatorul persoana juridica care are mai mult de 20 de salariati elaboreaza anual si aplica planuri de formare profesionala, cu consultarea sindicatului sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor.

(2) Planul de formare profesionala

elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexa la contractul colectiv de munca incheiat la nivel de unitate.

(3) Salariatii au dreptul sa fie informati cu privire la continutul planului de formare profesionala.

Art. 196 (1) Participarea la formarea profesionala poate avea loc la initiativa angajatorului sau la initiativa salariatului.

(2) Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala, inclusiv obligatiile contractuale ale salariatului in raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, se stabilesc prin acordul partilor si fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.

Art. 197 (1) In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.

(2) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de toate drepturile salariale detinute.

(3) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala conform alin. (1), salariatul beneficiaza de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiul de cotizare in sistemul asigurarilor sociale de stat.

Art. 198 (1) Salariatii care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesionala, in conditiile art. 197 alin. (1), nu pot avea initiativa incetarii contractului individual de munca pentru o perioada stabilita prin act aditional.

(2) Durata obligatiei salariatului de a presta munca in favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, precum si orice alte aspecte in legatura cu obligatiile salariatului, ulterioare formarii profesionale, se stabilesc prin act aditional la contractul individual de munca.





(3) Nerespectarea de catre salariat a dispozitiei prevazute la alin. (1) determina obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregatirea sa profesionala, proportional cu perioada nelucrata din perioada stabilita conform actului aditional la contractul individual de munca.

(4) Obligatia prevazuta la alin. (3) revine si salariatilor care au fost concediati in perioada stabilita prin actul aditional, pentru motive disciplinare, sau al caror contract individual de munca a incetat ca urmare a arestarii preventive pentru o perioada mai mare de 60 de zile, a condamnarii printr-o hotarare judecatoreasca definitiva pentru o infractiune in legatura cu munca lor, precum si in cazul in care instanta penala a pronuntat interdictia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 199 (1) In cazul in care salariatul este cel care are initiativa participarii la o forma de pregatire profesionala cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului impreuna cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulata de salariat potrivit alin. (1) , in termen de 15 zile de la primirea solicitarii. Totodata angajatorul va decide cu privire la conditiile in care va permite salariatului participarea la forma de pregatire profesionala, inclusiv daca va suporta in totalitate sau in parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 200 Salariatii care au incheiat un act aditional la contractul individual de munca cu privire la formarea profesionala pot primi in afara salariului corespunzator locului de munca si alte avantaje in natura pentru formarea profesionala.

CAPITOLUL II: Contracte speciale de formare profesionala organizata de angajator

Art. 201 Sunt considerate contracte speciale de formare profesionala contractul de calificare profesionala si contractul de adaptare profesionala.

Art. 202 (1) Contractul de calificare profesionala este cel in baza caruia salariatul se obliga sa urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobandirea unei calificari profesionale.

(2) Pot incheia contracte de calificare profesionala salariatii cu varsta minima de 16 ani impliniti, care nu au dobandit o calificare sau au dobandit o calificare ce nu le permite mentinerea locului de munca la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesionala se incheie pentru o durata cuprinsa intre 6 luni si 2 ani.

Art. 203 (1) Pot incheia contracte de calificare profesionala numai angajatorii autorizati in acest

Rezultate Initiale Evaluare 2003



Rezultate Initiale Evaluare 2003



sens de Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale si de Ministerul Educatiei, Cercetarii, Tineretului si Sportului.

(2) Procedura de autorizare, precum si modul de atestare a calificarii profesionale se stabilesc prin lege speciala.

Art. 204 (1) Contractul de adaptare profesionala se incheie in vederea adaptarii salariatilor debutanti la o functie noua, la un loc de munca nou sau in cadrul unui colectiv nou.

(2) Contractul de adaptare profesionala se incheie odata cu incheierea contractului individual de munca sau, dupa caz, la debutul salariatului in functia noua, la locul de munca nou sau in colectiul nou, in conditiile legii.

Art. 205 (1) Contractul de adaptare profesionala este un contract incheiat pe durata determinata, ce nu poate fi mai mare de un an.

(2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesionala salariatul poate fi supus unei evaluari in vederea stabilirii masurii in care acesta poate face fata functiei noi, locului de munca nou sau colectiului nou in care urmeaza sa presteze munca.

Art. 206 (1) Formarea profesionala la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de catre un formator.

(2) Formatorul este numit de angajator dintre salariatii calificati, cu o experienta profesionala de cel putin 2 ani in domeniul in care urmeaza sa se realizeze formarea profesionala.

(3) Un formator poate asigura formarea, in acelasi timp, pentru cel mult 3 salariati.

(4) Exercitarea activitatii de formare profesionala se include in programul normal de lucru al formatorului.

Art. 207 (1) Formatorul are obligatia de a primi, de a ajuta, de a informa si de a indruma salariatul pe durata contractului special de formare profesionala si de a supraveghea indeplinirea atributiilor de serviciu corespunzatoare postului ocupat de salariatul in formare.

(2) Formatorul asigura cooperarea cu alte organisme de formare si participa la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesionala.

CAPITOLUL III: Contractul de ucenicie la locul de munca

Art. 208 (1) Ucenicia la locul de munca se organizeaza in baza contractului de ucenicie.

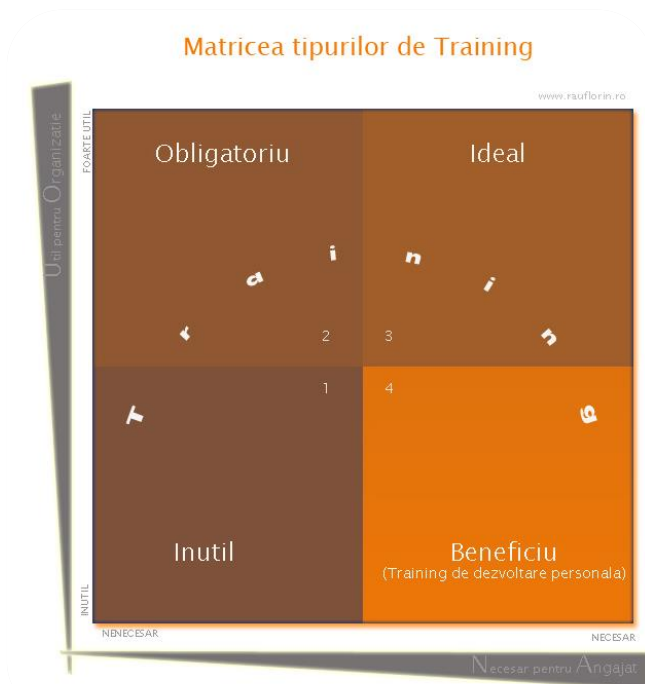
(2) Contractul de ucenicie la locul de munca este contractul individual de munca de tip particular, in temeiul caruia:

a) angajatorul persoana juridica sau persoana fizica se obliga ca, in afara platii unui salariu, sa asigure formarea profesionala a ucenicului intr-o meserie potrivit domeniului sau de activitate;

b) ucenicul se obliga sa se formeze profesional si sa munceasca in subordinea angajatorului respectiv.

(3) Contractul de ucenicie la locul de munca se incheie pe durata determinata.

Art. 209 (1) Persoana incadrata in munca in baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.



(2) Ucenicul beneficiaza de dispozitiile aplicabile celorlalti salariati, in masura in care ele nu sunt contrare celor specifice statutului sau.

Art. 210 Organizarea, desfasurarea si controlul activitatii de ucenicie se reglementeaza prin lege speciala.

TITLUL VII: Dialogul social

CAPITOLUL I: Dispozitii generale

Art. 211 Pentru asigurarea climatului de stabilitate si pace sociala, prin lege sunt reglementate modalitatile de consultari si dialog permanent intre partenerii sociali.

Art. 212 (1) Consiliul Economic si Social este institutie publica de interes national, tripartita, autonoma, constituita in scopul realizarii dialogului tripartit la nivel national.

(2) Organizarea si functionarea Consiliului Economic si Social se stabilesc prin lege speciala.

Art. 213 In cadrul ministerelor si prefecturilor functioneaza, in conditiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, intre administratia publica, sindicate si patronat.

CAPITOLUL II: Sindicatele

Art. 214 (1) Sindicatele, federatiile si confederatiile sindicale, denumite in continuare organizatii sindicale, sunt constituite de catre salariati pe baza dreptului de libera asociere, in scopul promovarii intereselor lor profesionale, economice si sociale, precum si al apararii drepturilor individuale si colective ale acestora prevazute in contractele colective si individuale de munca sau in acordurile colective de munca si raporturile de serviciu, precum si in legislatia nationala, in pactele, tratatele si conventiile internationale la care Romania este parte.

(2) Constituirea, organizarea si functionarea sindicatelor se reglementeaza prin lege.

Art. 215 Sindicatele participa prin reprezentantii proprii, in conditiile legii, la negocierea si incheierea contractelor colective de munca, la tratative sau acorduri cu autoritatile publice si cu patronatele, precum si in structurile specifice dialogului social.



Avantajele Utilizării Scalei Realizării

1. Motivează Angajatul să-și impună pași și ritmul de realizare a Obiectivelor;
2. Obliga Managerul să evalueze Obiectiv realizările Angajatului;
3. În cazul Obiectivelor complexe, prin treptele Scalei se pot defini Etapele intermediare de parcurs pentru realizarea obiectivelor

Etapele intermediare de parcurs pentru realizarea obiectivelor
În cazul obiectivelor complexe, prin treptele scalei se pot defini

Art. 216 Sindicatele se pot asocia în mod liber, în condițiile legii, în federații, confederații sau uniuni teritoriale.

Art. 217 Exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în conformitate cu dispozițiile prezentului cod și ale legilor speciale.

Art. 218 (1) Este interzisă orice intervenție a

autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legală.

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

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

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

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

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

CAPITOLUL III: Reprezentanții salariaților

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

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

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

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

Posibilă grupare a dimensiunilor RU pe "compatibilități"

www.rauflorin.ro



Avantajele Utilizarii Scalei Realizarii

1. Motiveaza Angajatul sa-si impuna pasii si ritmul de realizare a Obiectivelor;
2. Obliga Managerul sa evalueze Obiectiv realizările Angajatului;
3. In cazul Obiectivelor complexe, prin treptele Scalei se pot defini Etapele intermediare de parcurs pentru realizarea obiectivelor

Etapele intermediare de parcurs pentru realizarea obiectivelor
In cazul obiectivelor complexe, prin treptele scalei se pot defini

(2) Numarul de reprezentanti alesi ai salariatilor se stabileste de comun acord cu angajatorul, in raport cu numarul de salariati ai acestuia.

(3) Durata mandatului reprezentantilor salariatilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

Art. 223 Reprezentantii salariatilor au urmatoarele atributii principale:

a) sa urmareasca respectarea drepturilor salariatilor, in conformitate cu legislatia in vigoare, cu contractul colectiv de munca

aplicabil, cu contractele individuale de munca si cu regulamentul intern;

b) sa participe la elaborarea regulamentului intern;

c) sa promoveze interesele salariatilor referitoare la salariu, conditii de munca, timp de munca si timp de odihna, stabilitate in munca, precum si orice alte interese profesionale, economice si sociale legate de relatiile de munca;

d) sa sesizeze inspectoratul de munca cu privire la nerespectarea dispozitiilor legale si ale contractului colectiv de munca aplicabil;

e) sa negocieze contractul colectiv de munca, in conditiile legii.

Art. 224 Atributiile reprezentantilor salariatilor, modul de indeplinire a acestora, precum si durata si limitele mandatului lor se stabilesc in cadrul adunarii generale a salariatilor, in conditiile legii.

Art. 225 Numarul de ore in cadrul programului normal de lucru pentru reprezentantii salariatilor destinat in vederea indeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, prin negociere directa cu conducerea unitatii.

Art. 226 Pe toata durata exercitarii mandatului, reprezentantii salariatilor nu pot fi concediati pentru motive ce tin de indeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariati.

CAPITOLUL IV: Patronatul



Art. 227 (1) Patronatele, denumite si organizatii de angajatori, constituite in conditiile legii, sunt organizatii ale angajatorilor, autonome, fara

caracter politic, infiintate ca persoane juridice de drept privat, fara scop patrimonial.

(2) Angajatorii se pot asocia in federatii si/sau confederatii ori alte structuri asociative, conform legii.

Art. 228 Constituirea, organizarea si functionarea patronatelor, precum si exercitarea drepturilor si obligatiilor acestora sunt reglementate prin lege speciala.

Avantajele Utilizarii Scalei Realizarii

1. Motiveaza Angajatul sa-si impuna pasii si ritmul de realizare a Obiectivelor;
2. Obliga Managerul sa evalueze Obiectiv realizările Angajatului;
3. In cazul Obiectivelor complexe, prin treptele Scalei se pot defini Etapele intermediare de parcurs pentru realizarea obiectivelor

Etapele intermediare de parcurs pentru realizarea obiectivelor
In cazul obiectivelor complexe, prin treptele scalei se pot defini

TITLUL VIII: Contractele colective de munca

Art. 229 (1) Contractul colectiv de munca este conventia incheiata in forma scrisa intre angajator sau organizatia patronala, de o parte, si salariati, reprezentati prin sindicate ori in alt mod prevazut de lege, de cealalta parte, prin care se stabilesc clauze privind conditiile de munca, salarizarea, precum si alte drepturi si obligatii ce decurg din raporturile de munca.

(2) Negocierea colectiva la nivel de unitate este obligatorie, cu exceptia cazului in care angajatorul are incadrati mai putin de 21 de salariati.

(3) La negocierea clauzelor si la incheierea contractelor colective de munca partile sunt egale si libere.

(4) Contractele colective de munca, incheiate cu respectarea dispozitiilor legale, constituie legea partilor.

Art. 230 Partile, reprezentarea acestora, precum si procedura de negociere si de incheiere a contractelor colective de munca sunt stabilite potrivit legii.

TITLUL IX: Conflictele de munca

CAPITOLUL I: Dispozitii generale

Art. 231 Prin conflicte de munca se intelege conflictele dintre salariati si angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfasurarea raporturilor de munca.

Art. 232 Procedura de solutionare a conflictelor de munca se stabileste prin lege speciala.

CAPITOLUL II: Greva

Art. 233 Salariatii au dreptul la greva pentru apararea intereselor profesionale, economice si sociale.

Art. 234 (1) Greva reprezinta incetarea voluntara si colectiva a lucrului de catre salariati.

(2) Participarea salariatilor la greva este libera. Niciun salariat nu poate fi constrans sa participe sau sa nu participe la o greva.

(3) Limitarea sau interzicerea dreptului la greva poate interveni numai in cazurile si pentru categoriile de salariati prevazute expres de lege.

Art. 235 Participarea la greva, precum si organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezinta o incalcare a obligatiilor salariatilor si nu pot avea drept consecinta sanctionarea disciplinara a salariatilor grevisti sau a organizatorilor grevei.





Art. 236 Modul de exercitare a dreptului de greva, organizarea, declansarea si desfasurarea grevei, procedurile prealabile declansarii grevei, suspendarea si incetarea grevei, precum si orice alte aspecte legate de greva se reglementeaza prin lege speciala.

TITLUL X: Inspectia Muncii

Art. 237 Aplicarea reglementarilor generale si speciale in domeniul relatiilor de munca, securitatii si sanatatii in munca este supusa controlului Inspectiei Muncii, ca organism specializat al administratiei publice centrale, cu personalitate juridica, in subordinea Ministerului Muncii, Familiei si Protectiei Sociale.

Art. 238 Inspectia Muncii are in subordine inspectoratele teritoriale de munca, organizate in fiecare judet si in municipiul Bucuresti.

Art. 239 Infiintarea si organizarea Inspectiei Muncii sunt reglementate prin lege speciala.

Art. 240 Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, in cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fara forme legale, inspectorii de munca vor completa registrul unic de control dupa efectuarea controlului.

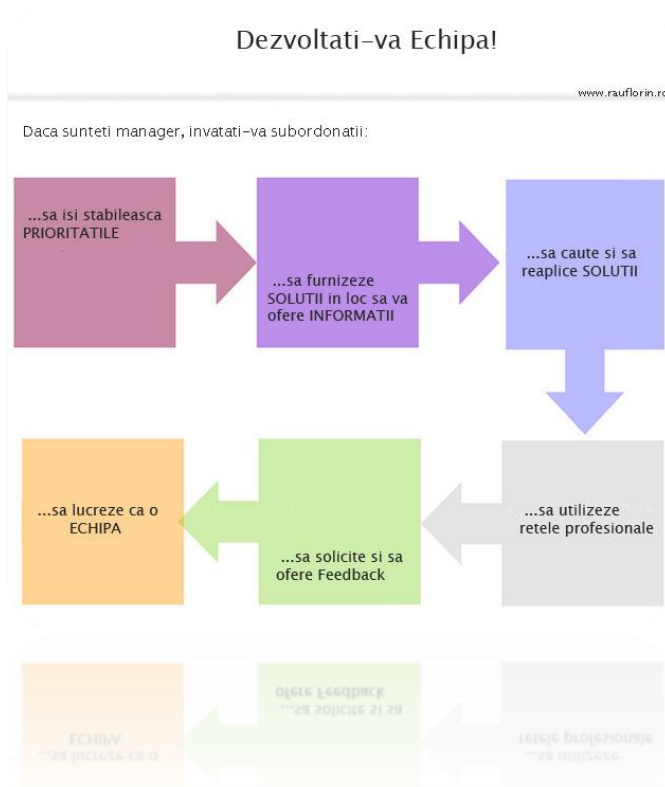
TITLUL XI: Raspunderea juridica

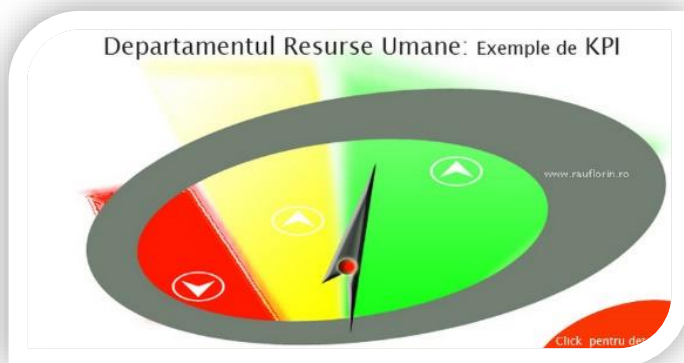
CAPITOLUL I: Regulamentul intern

Art. 241 Regulamentul intern se intocmeste de catre angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentantilor salariatilor, dupa caz.

Art. 242 Regulamentul intern cuprinde cel putin urmatoarele categorii de dispozitii:

- a) reguli privind protectia, igiena si securitatea in munca in cadrul unitatii;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricarei forme de incalcare a demnitatii;
- c) drepturile si obligatiile angajatorului si ale salariatilor;
- d) procedura de solutionare a cererilor sau a reclamatilor individuale ale salariatilor;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii in unitate;
- f) abaterile disciplinare si sanctiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinara;





h) modalitatile de aplicare a altor dispozitii legale sau contractuale specifice;

i) criteriile si procedurile de evaluare profesionala a salariatilor.

Art. 243 (1) Regulamentul intern se aduce la cunostinta salariatilor prin grija angajatorului si isi produce efectele fata de salariatii din momentul incunostintarii acestora.

(2) Obligatia de informare a salariatilor cu privire la continutul regulamentului intern trebuie indeplinita de angajator.

(3) Modul concret de informare a fiecarui salariat cu privire la continutul regulamentului intern se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, dupa caz, prin continutul regulamentului intern.

(4) Regulamentul intern se afiseaza la sediul angajatorului.

Art. 244 Orice modificare ce intervine in continutul regulamentului intern este supusa procedurilor de informare prevazute la art. 243.

Art. 245 (1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozitiile regulamentului intern, in masura in care face dovada incalcarii unui drept al sau.

(2) Controlul legalitatii dispozitiilor cuprinse in regulamentul intern este de competenta instantelor judecatoresti, care pot fi sesizate in termen de 30 de zile de la data comunicarii de catre angajator a modului de solutionare a sesizarii formulate potrivit alin. (1) .

Art. 246 (1) Intocmirea regulamentului intern la nivelul fiecarui angajator se realizeaza in termen de 60 de zile de la data intrarii in vigoare a prezentului cod.

(2) In cazul angajatorilor infiintati dupa intrarea in vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevazut la alin. (1) incepe sa curga de la data dobandirii personalitatii juridice.

CAPITOLUL II: Raspunderea disciplinara

Art. 247 (1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, avand dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor sai ori de cate ori constata ca acestia au savarsit o abatere disciplinara.

(2) Abaterea disciplinara este o fapta in legatura cu munca si care consta intr-o actiune sau inactiune savarsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta a incalcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.

Art. 248 (1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul in cazul in care salariatul savarseste o abatere disciplinara sunt:

a) avertismentul scris;

b) retrogradarea din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei in care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;





c) reducerea salariului de baza pe o durata de 1-3 luni cu 5-10%;

d) reducerea salariului de baza si/sau, dupa caz, si a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10%;

e) desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.

(2) In cazul in care, prin statute profesionale aprobate prin lege speciala, se stabileste un alt regim sanctionator, va fi aplicat acesta.

(3) Sanctiunea disciplinara se radiaza de drept in termen de 12 luni de la aplicare, daca salariatului nu i se aplica o noua sanctiune disciplinara in acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinare se constata prin decizie a angajatorului emisa in forma scrisa.

Art. 249 (1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeasi abatere disciplinara se poate aplica numai o singura sanctiune.

Art. 250 Angajatorul stabileste sanctiunea disciplinara aplicabila in raport cu gravitatea abaterii disciplinare savarsite de salariat, avandu-se in vedere urmatoarele:

- a) imprejurarile in care fapta a fost savarsita;
- b) gradul de vinovatie a salariatului;
- c) consecintele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generala in serviciu a salariatului;
- e) eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta.

Art. 251 (1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio masura, cu exceptia celei prevazute la art. 248 alin. (1) lit. a) , nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

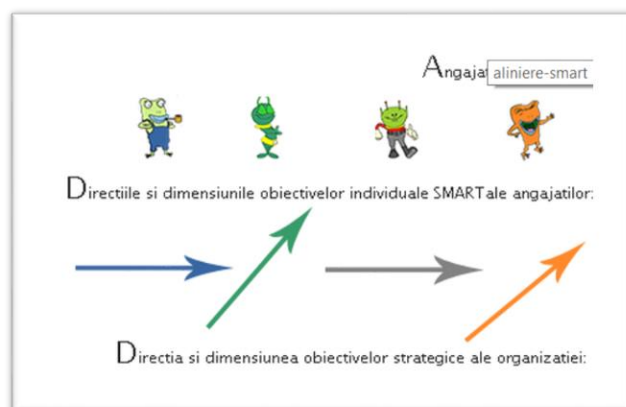
(2) In vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat in scris de persoana imputernicita de catre angajator sa realizeze cercetarea, precizandu-se obiectul, data, ora si locul intrevederii.

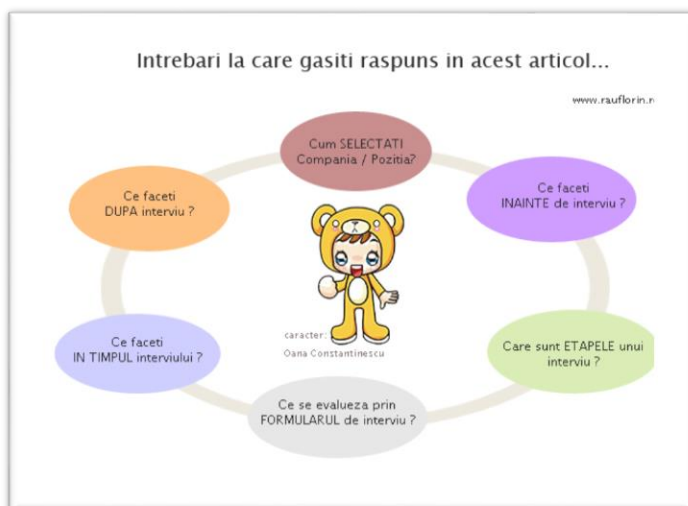
(3) Neprezentarea salariatului la convocarea facuta in conditiile prevazute la alin. (2) fara un motiv obiectiv da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara efectuarea cercetarii disciplinare prealabile.

(4) In cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanei imputernicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat, la cererea sa, de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

4) In cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanei imputernicite sa realizeze cercetarea, toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat, la cererea sa, de catre un avocat sau de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

Modificat prin Legea 77/24.06.2014 publicata in MOR 470/26.04.2014





Art. 252 (1) Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei. (2) Sub sanctiunea nulitatii absolute, in decizie se cuprind in mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil care au fost incalcate de

salariat;

c) motivele pentru care au fost inlaturate apararile formulate de salariat in timpul cercetarii disciplinare prealabile sau motivele pentru care, in conditiile prevazute la art. 251 alin. (3) , nu a fost efectuata cercetarea;

d) temeiul de drept in baza caruia sanctiunea disciplinara se aplica;

e) termenul in care sanctiunea poate fi contestata;

f) instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata.

(3) Decizia de sanctionare se comunica salariatului in cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii si produce efecte de la data comunicarii.

(4) Comunicarea se preda personal salariatului, cu semnatura de primire, ori, in caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandata, la domiciliul sau resedinta comunicata de acesta.

(5) Decizia de sanctionare poate fi contestata de salariat la instantele judecatoresti competente in termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii.

CAPITOLUL III: Raspunderea patrimoniala

Art. 253 (1) Angajatorul este obligat, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, sa il despagubeasca pe salariat in situatia in care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului in timpul indeplinirii obligatiilor de serviciu sau in legatura cu serviciul.

(2) In cazul in care angajatorul refuza sa il despagubeasca pe salariat, acesta se poate adresa cu plangere instantelor judecatoresti competente.

(3) Angajatorul care a platit despagubirea isi va recupera suma aferenta de la salariatul vinovat de producerea pagubei, in conditiile art. 254 si urmatoarele.

Avantajele Utilizarii Scalei Realizarii

1. Motiveaza Angajatul sa-si impuna pasii si ritmul de realizare a Obiectivelor;
2. Obliga Managerul sa evalueze Obiectiv realizarile Angajatului;
3. In cazul Obiectivelor complexe, prin treptele Scalei se pot defini Etapele intermediare de parcurs pentru realizarea obiectivelor

Etapele intermediare de parcurs pentru realizarea obiectivelor
In cazul Obiectivelor complexe, prin treptele Scalei se pot defini



Art. 254 (1) Salariatii raspund patrimonial, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina si in legatura cu munca lor.

(2) Salariatii nu raspund de pagubele provocate de forta majora sau de alte cauze neprevazute care nu puteau fi inlaturate si nici de pagubele care se incadreaza in riscul normal al serviciului.

(3) In situatia in care angajatorul constata ca salariatul sau a provocat o paguba din vina si in legatura cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o nota de constatare si evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul partilor, intr-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicarii.

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

Art. 255 (1) Cand paguba a fost produsa de mai multi salariați, cuantumul raspunderii fiecaruia se stabileste in raport cu masura in care a contribuit la producerea ei.

(2) Daca masura in care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinata, raspunderea

fiecaruia se stabileste proportional cu salariul sau net de la data constatarii pagubei si, atunci cand este cazul, si in functie de timpul efectiv lucrat de la ultimul sau inventar.

Art. 256 (1) Salariatul care a incasat de la angajator o suma nedatorata este obligat sa o restituie.

(2) Daca salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau si care nu mai pot fi restituite in natura sau daca acestuia i s-au prestat servicii la care nu era indreptatit, este obligat sa suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor in cauza se stabileste potrivit valorii acestora de la data platii.

Art. 257 (1) Suma stabilita pentru acoperirea daunelor se retine in rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei in cauza din partea angajatorului la care este incadrata in munca.

(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fara a putea depasi impreuna cu celelalte retineri pe care le-ar avea cel in cauza jumatate din salariul respectiv.

Art. 258 (1) In cazul in care contractul individual de munca inceteaza inainte ca salariatul sa il fi despagubit pe angajator si cel in cauza se incadreaza la un alt angajator ori devine functionar public, retinerile din salariu se fac de catre noul angajator sau noua institutie ori autoritate publica, dupa caz, pe baza titlului executoriu transmis in acest scop de catre angajatorul pagubit.





(2) Daca persoana in cauza nu s-a incadrat in munca la un alt angajator, in temeiul unui contract individual de munca ori ca functionar public, acoperirea daunei se va face prin urmarirea bunurilor sale, in conditiile Codului de procedura civila.

Art. 259 In cazul in care acoperirea prejudiciului prin retineri lunare din salariu nu se poate face intr-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rata de retineri, angajatorul se poate adresa executorului judecatoresc in conditiile Codului de procedura civila.

CAPITOLUL IV: Raspunderea contraventionala

Art. 260 (1) Constituie contraventie si se sanctioneaza astfel urmatoarele fapte:

- a) nerespectarea dispozitiilor privind garantarea in plata a salariului minim brut pe tara, cu amenda de la 300 lei la 2.000 lei;
- b) incalcarea de catre angajator a prevederilor art. 34 alin. (5) , cu amenda de la 300 lei la 1.000 lei;
- c) impiedicarea sau obligarea, prin amenintari ori prin violente, a unui salariat sau a unui grup de salariati sa participe la greva ori sa munceasca in timpul grevei, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

d) stipularea in contractul individual de munca a unor clauze contrare dispozitiilor legale, cu amenda de la 2.000 lei la 5.000 lei;

e) primirea la munca a pana la 5 persoane fara incheierea unui contract individual de munca, potrivit art. 16 alin. (1), cu amenda de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoana identificata;

e) primirea la munca a unei persoane fara incheierea unui contract individual de munca, potrivit art. 16 alin. (1), cu amenda de 20.000 lei pentru fiecare persoana identificata***;

*** Forma noua introdusa prin OUG 53/2017 pentru modificarea si completarea Legii 53/2003, publicata in MOR 644/7.08.2017

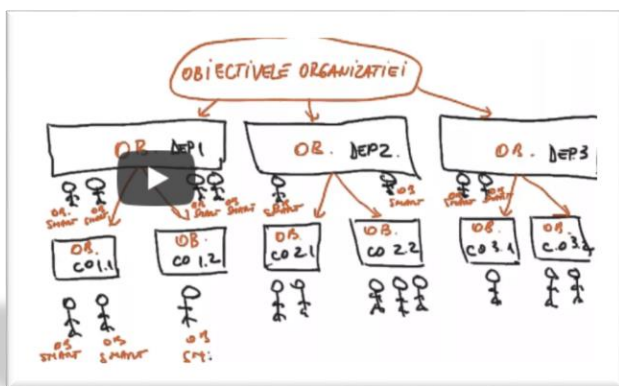
e¹ primirea la munca a unei persoane fara transmiterea raportului de munca in registrul general de evidenta a salariatilor cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii, cu amenda de 20.000 lei pentru fiecare persoana identificata;



e² primirea la munca a unui salariat in perioada in care acesta are contractul individual de munca suspendat, cu amenda de 20.000 lei pentru fiecare persoana identificata;

e³ primirea la munca a unui salariat in afara programului de lucru stabilit in cadrul contractelor individuale de munca cu timp partial, cu amenda de 10.000 lei pentru fiecare persoana identificata

Introduse prin OUG 53/2017 pentru modificarea si completarea Legii 53/2003, publicata in MOR 644/7.08.2017



f) prestarea muncii de catre o persoana fara incheierea unui contract individual de munca, cu amenda de la 500 lei la 1.000 lei;

g) incalcarea de catre angajator a prevederilor art. 139 si 142, cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei;

h) incalcarea obligatiei prevazute la art. 140, cu amenda de la 5.000 lei la 20.000 lei;

i) nerespectarea dispozitiilor privind munca suplimentara, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

j) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea

repausului saptamanal, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

k) neacordarea indemnizatiei prevazute la art. 53 alin. (1), in cazul in care angajatorul isi intrupe temporar activitatea cu mentinerea raporturilor de munca, cu amenda de la 1.500 lei la 5.000 lei;

l) incalcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

m) incalcarea de catre angajator a obligatiei prevazute la art. 27 si 119, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

n) nerespectarea prevederilor legale privind inregistrarea de catre angajator a demisiei, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

o) incalcarea de catre agentul de munca temporara a obligatiei prevazute la art. 102, cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoana identificata, fara a depasi valoarea cumulata de 100.000 lei;

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

q) incalcarea prevederilor art. 16 alin. (4), cu amenda de 10.000 lei.

Introdusa prin OUG 53/2017 pentru modificarea si completarea Legii 53/2003, publicata in MOR 644/7.08.2017

(1¹) Contravenientul poate achita in termen de cel mult 48 de ore de la data incheierii procesului-verbal ori, dupa caz, de la data comunicarii acestuia jumatate din amenda prevazuta la alin. (1) lit. e-e³, inspectorul de munca facand mentiune despre aceasta posibilitate in procesul-verbal.

Introdus prin OUG 53/2017 pentru modificarea si completarea Legii 53/2003, publicata in MOR 644/7.08.2017

(2) Constatarea contraveniilor si aplicarea sanctiunilor se fac de catre inspectorii de munca.

(3) Contraveniilor prevazute la alin. (1) li se aplica dispozitiile legislatiei in vigoare.



Introdus prin OUG 53/2017 pentru modificarea si completarea Legii 53/2003, publicata in MOR 644/7.08.2017

(4) In cazul constatarii savarsirii uneia dintre faptele prevazute la alin. (1) lit. e-e²), inspectorul de munca dispune, ca sanctiune complementara, sistarea activitatii locului de munca organizat, supus controlului, conform procedurii de sistare elaborate de inspectia Muncii si aprobate prin ordin al ministrului muncii si justitiei sociale, publicat in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, dupa consultarea prealabila a confederatiilor sindicale si patronale reprezentative la nivel national.

(5) Angajatorul poate relua activitatea numai dupa achitarea amenzii contravenationale aplicate si dupa ce demonstreaza ca a remediat deficientele care au condus la sistarea activitatii: prin incheierea contractului individual de munca, transmiterea raportului de munca in registrul general de evidenta a

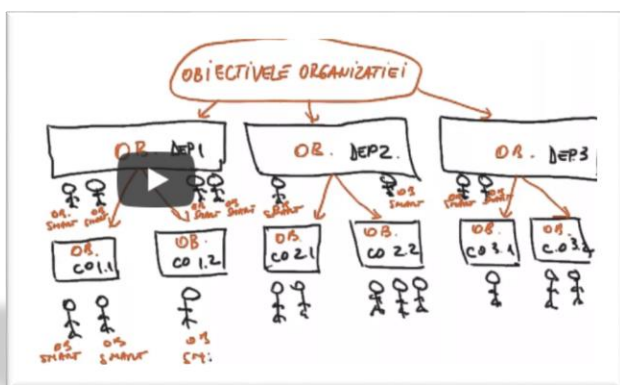


salariatilor sau, dupa caz, incetarea suspendarii contractului individual de munca si constituirea si plata contributiilor sociale si a impozitului pe venit aferente veniturilor salariale care se cuvin lucratorului pe perioada in care a prestat activitate nedeclarata."

Introdus prin OUG 53/2017 pentru modificarea si completarea Legii 53/2003, publicata in MOR 644/7.08.2017

CAPITOLUL V: Raspunderea penala

Art. 261 Neexecutarea unei hotarari judecatoresti definitive privind plata salariilor in termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de catre partea interesata constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 3 la 6 luni sau cu amenda. **abrogat prin Legea 187/2012**



Art. 262 Neexecutarea unei hotarari judecatoresti definitive privind reintegrarea in munca a unui salariat constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la un an sau cu amenda. **abrogat prin Legea 187/2012**

Art. 263 (1) In cazul infractiunilor prevazute la art. 261 si 262 actiunea penala se pune in miscare la plangerea persoanei vatamate.

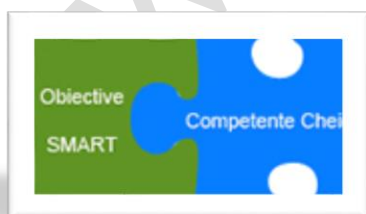
(2) Impacarea partilor inlatura raspunderea penala. **abrogat prin Legea 187/2012**

Art. 264 (1) Constituie infractiune si se pedepseste cu

inchisoare de la o luna la un an sau cu amenda penala fapta persoanei care, in mod repetat, stabileste pentru salariatii incadrati in baza contractului individual de munca salarii sub nivelul salariului minim brut pe tara garantat in plata, prevazut de lege;

(2) Cu pedeapsa prevazuta la alin. (1) se sanctioneaza si infractiunea constand in refuzul nejustificat al unei persoane de a prezenta organelor competente documentele legale, in scopul impiedicarii verificarilor privitoare la aplicarea reglementarilor generale si speciale in domeniul relatiilor de munca, securitatii si sanatatii in munca, in termen de cel mult 15 zile de la primirea celei de-a doua solicitari;

(3) Cu pedeapsa prevazuta la alin. (1) se sanctioneaza si infractiunea constand in impiedicarea sub orice forma a organelor competente de a intra, in conditiile prevazute de lege, in sedii, incinte, spatii, terenuri sau mijloace de transport pe care angajatorul le foloseste in realizarea activitatii lui profesionale, pentru a efectua verificari privitoare la aplicarea reglementarilor generale si speciale in domeniul relatiilor de munca, securitatii si sanatatii in munca;



(4) Constituie infractiune si se sanctioneaza cu inchisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amenda primirea la munca a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetatenia acestora, fara incheierea unui contract individual de munca. **Abrogat prin OUG 53/2017 pentru modificarea si completarea Legii 53/2003, publicata in MOR 644/7.08.2017**

Art. 265 (1) Incadrarea in munca a minorilor cu nerespectarea conditiilor legale de varsta sau folosirea acestora pentru prestarea unor activitati cu incalcarea prevederilor legale referitoare la regimul de munca al minorilor constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la un an la 3 ani.

(2) Cu pedeapsa prevazuta la art. 264 alin. (3) se sanctioneaza primirea la munca a unei persoane aflate in situatie de sedere ilegala in Romania, cunoscand ca aceasta este victima a traficului de persoane.



(2) Primirea la munca a unei persoane aflate in situatie de sedere ilegala in Romania, cunoscand ca aceasta este victima a traficului de persoane, constituie infractiune si se sanctioneaza cu inchisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amenda.

Modificare impusa prin OUG 53/2017 pentru modificarea si completarea Legii 53/2003, publicata in MOR 644/7.08.2017

(3) Daca munca prestata de persoana prevazuta la alin. (2) si la art. 264 alin. (3) este de natura sa ii puna in pericol viata, integritatea sau sanatatea, pedeapsa este inchisoarea de la 6 luni la 3 ani.

(4) In cazul savarsirii uneia dintre infractiunile prevazute la alin. (2) si (3) si la art. 264 alin. (3) , instanta de judecata poate dispune si aplicarea uneia dintre urmatoarele pedepse complementare:

- a) pierderea totala sau partiala a dreptului angajatorului de a beneficia de prestatii, ajutoare sau subventii publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritatile romane, pentru o perioada de pana la 5 ani;
- b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achizitii publice pentru o perioada de pana la 5 ani;
- c) recuperarea integrala sau partiala a prestatiilor, ajutoarelor sau subventiilor publice, inclusiv fonduri

ale Uniunii Europene gestionate de autoritatile romane, atribuite angajatorului pe o perioada de pana la 12 luni inainte de comiterea infractiunii;

d) inchiderea temporara sau definitiva a punctului ori punctelor de lucru in care s-a comis infractiunea sau retragerea temporara ori definitiva a unei licente de desfasurare a activitatii profesionale in cauza, daca acest lucru este justificat de gravitatea incalcarii.

(5) In cazul savarsirii uneia dintre infractiunile prevazute la alin. (2) si (3) si la art. 264 alin. (3) , angajatorul va fi obligat sa plateasca sumele reprezentand:

- a) orice remuneratie restanta datorata persoanelor angajate ilegal. Quantumul remuneratiei se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu exceptia cazului in care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;
- b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor si contributiilor de asigurari sociale pe care angajatorul le-ar fi platit daca persoana ar fi fost angajata legal, inclusiv penalitatile de intarziere si amenzile administrative corespunzatoare;
- c) cheltuielile determinate de transferul platilor restante in tara in care persoana angajata ilegal s-a intors de bunavoie sau a fost returnata in conditiile legii.

(6) In cazul savarsirii uneia dintre infractiunile prevazute la alin. (2) si (3) si la art. 264 alin. (3) de catre un subcontractant, atat contractantul principal, cat si orice subcontractant intermediar,



HR2Managers: dialogul cu managerii

daca au avut cunostinta de faptul ca subcontractantul angajator angaja straini aflati in situatie de sedere ilegala, pot fi obligati de catre instanta, in solidar cu angajatorul sau in locul subcontractantului angajator ori al contractantului al carui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevazute la alin. (5) lit. a) si c) .



© foto: Alma Simon

HR2Managers: dialogul cu managerii

TITLUL XII: Jurisdicția muncii

CAPITOLUL I: Dispoziții generale

Art. 266 Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de

muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit

prezentului cod.

Art. 267 Pot fi parti în conflictele de muncă:

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

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

- în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
- în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;
- în termen de 3 ani de la data nasterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;



Interviu de evaluare	
Pregatirea interviului	Interviu de evaluare
Angajatul: ▶ Autoevalueaza perioada trecuta si documenteaza rezultatele; ▶ Isi planifica Performanta si Dezvoltarea pentru noul an; ▶ Trimite propunerile managerului.	Se evalueaza: ▶ Indeplinirea obiectivelor convenite / Dezvoltarea Competentelor / Indeplinirea masurilor din Programul de Dezvoltare convenit;
Managerul: ▶ Evalueaza subordonatul si compara rezultatele cu Autoevaluarea primita. Verifica repartizarea punctajelor pe curba Gauss si, daca este cazul, reparcurge evaluarile si face corectiile necesare ; ▶ Planifica Performanta si Dezvoltarea pe noul an pe baza propunerilor primite; ▶ Pregateste temeinic feedbackul si argumentele de sustinere.	Se planifica: ▶ Obiectivele SMART si scala de masura pentru noul an / Competentele de dezvoltat si Programul de masuri de dezvoltare.
	Nota: ▶ Managerul nu evalueaza personalitatea salariatului ci performanta acestuia. Asculta, incurajeaza, lasa loc de reflectie, spune lucrurilor pe nume sub o forma care sa motiveze. Recunoaste rezultatele subliniind punctele forte, convenind intr-o atmosfera pozitiva planul de actiune pentru noul an.
	Surprizele nu sunt nici posibile, nici acceptate

d) pe toata durata existentei contractului, in cazul in care se solicita constatarea nulitatii unui contract individual sau colectiv de munca ori a unor clauze ale acestuia;

e) in termen de 6 luni de la data nasterii dreptului la actiune, in cazul neexecutarii contractului colectiv de munca ori a unor clauze ale acestuia.

(2) In toate situatiile, altele decat cele prevazute la alin. (1) , termenul este de 3 ani de la data nasterii dreptului.

CAPITOLUL II: Competenta materiala si teritoriala

Art. 269 (1) Judecarea conflictelor de munca este de competenta instantelor judecatoresti, stabilite potrivit legii.

(la data 15-feb-2013 Art. 269, alin. (1) din titlul XII, capitolul II modificat de Art. XX din capitolul II, sectiunea 3 din Legea 2/2013)

(2) Cererile referitoare la cauzele prevazute la

alin. (1) se adreseaza instantei competente in a carei circumscriptie reclamantul isi are domiciliul sau resedinta ori, dupa caz, sediul.

(la data 01-mar-2013 Art. 269, alin. (2) din titlul XII, capitolul II a se vedea recurs in interesul legii Decizia 1/2013)

(3) Daca sunt indeplinite conditiile prevazute de Codul de procedura civila pentru coparticiparea procesuala activa, cererea poate fi formulata la instanta competenta pentru oricare dintre reclamanti.

CAPITOLUL III: Reguli speciale de procedura

Art. 270 Cauzele prevazute la art. 266 sunt scutite de taxa judiciara de timbru si de timbrul judiciar.

Art. 271 (1) Cererile referitoare la solutionarea conflictelor de munca se judeca in regim de urgenta.

(2) Termenele de judecata nu pot fi mai mari de 15 zile.

(3) Procedura de citare a partilor se considera legal indeplinita daca se realizeaza cu cel putin 24 de ore inainte de termenul de judecata.

Art. 272 Sarcina probei in conflictele de munca revine angajatorului, acesta fiind obligat sa depuna dovezile in apararea sa pana la prima zi de infatisare.



Interviul de evaluare	EVALUAREA PERFORMANTEI © www.rauflorin.ro
Pregatirea interviului	Interviul de evaluare
Angajatul: ▶ Autoevalueaza perioada trecuta si documenteaza rezultatele; ▶ Isi planifica Performanta si Dezvoltarea pentru noul an; ▶ Trimite propunerile managerului. Managerul: ▶ Evalueaza subordonatul si compara rezultatele cu Autoevaluarea primita. Verifica repartizarea punctajelor pe curba Gauss si, daca este cazul, reparcure evaluarii si face corectiile necesare ; ▶ Planifica Performanta si Dezvoltarea pe noul an pe baza propunerilor primite; ▶ Pregateste temeinic feedbackul si argumentele de sustinere.	Se evalueaza: ▶ Indeplinirea obiectivelor convenite / Dezvoltarea Competentelor / Indeplinirea masurilor din Programul de Dezvoltare convenit; Se planifica: ▶ Obiectivele SMART si scala de masura pentru noul an / Competentele de dezvoltat si Programul de masuri de dezvoltare. Nota: ▶ Managerul nu evalueaza personalitatea salariatului ci performanta acestuia. Asculta, incurajeaza, lasa loc de reflectie, spune lucrurilor pe nume sub o forma care sa motiveze. Recunoaste rezultatele subliniind punctele forte, convenind intr-o atmosfera pozitiva planul de actiune pentru noul an. Surprizele nu sunt nici posibile, nici acceptate

Art. 273 Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgenta, instanta fiind in drept sa decada din beneficiul probei admise partea care intarzie in mod nejustificat administrarea acesteia.

Art. 274 Hotararile pronuntate in fond sunt definitive si executorii de drept.

Art. 275 Dispozitiile prezentului titlu se completeaza cu prevederile Codului de procedura civila.

TITLUL XIII: Dispozitii tranzitorii si finale

Art. 276 Potrivit obligatiilor internationale asumate de Romania, legislatia muncii va fi armonizata permanent cu normele Uniunii Europene, cu conventiile si recomandari ale Organizatiei Internationale a Muncii, cu normele dreptului international al muncii.

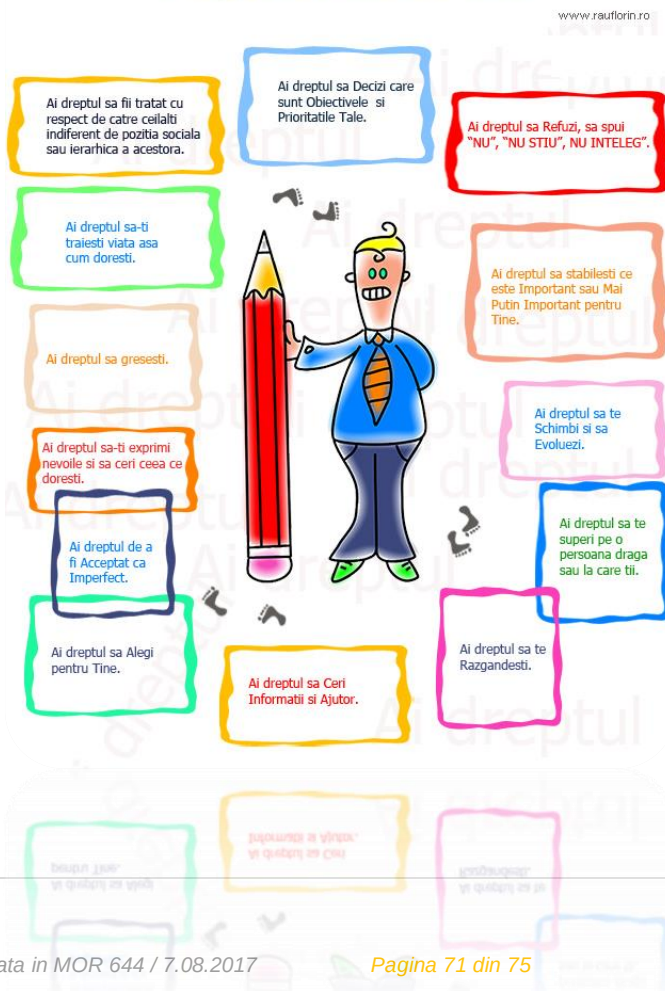
Art. 277 (1) In sensul prezentului cod, functiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementari interne ale angajatorului.

(2) Prezenta lege transpune art. 16 lit. b) , art. 18 si 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European si a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizarii timpului de lucru, publicata in Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, si art. 3, 4 si 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European si a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de munca temporara, publicata in Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008.

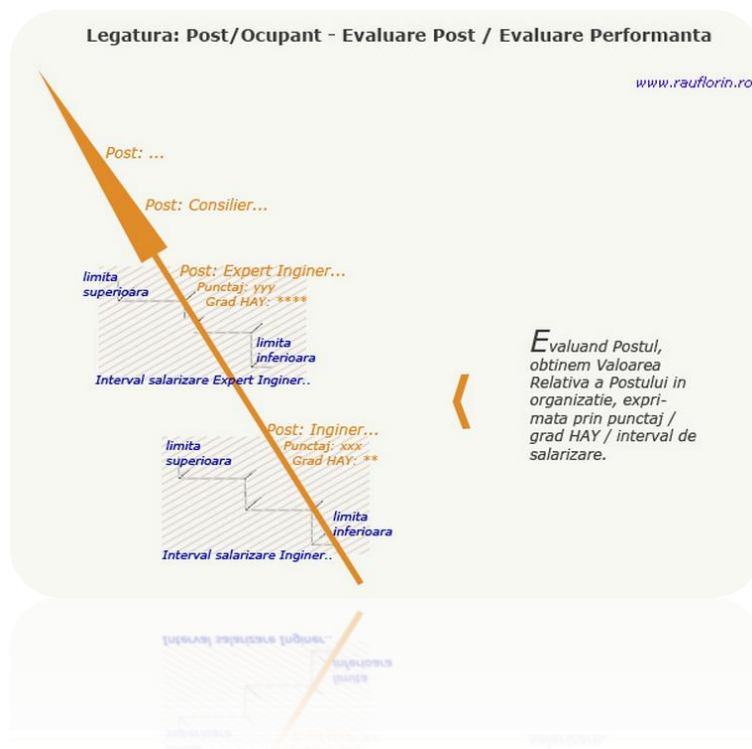
Art. 278 (1) Dispozitiile prezentului cod se integresc cu celelalte dispozitii cuprinse in legislatia muncii si,

in masura in care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de munca prevazute de prezentul cod, cu dispozitiile legislatiei civile.

Dreptul la Asertivitate



NOTA: Simplificati cautarea, apasand SIMULTAN tastele "Ctrl" "F". Introduceți apoi cuvintele cheie care va interesează!



(2) Prevederile prezentului cod se aplica cu titlu de drept comun si acelor raporturi juridice de munca neintemeiate pe un contract individual de munca, in masura in care reglementarile speciale nu sunt complete si aplicarea lor nu este incompatibila cu specificul raporturilor de munca respective.

Art. 279 (1) Vechimea in munca stabilita pana la data de 31 decembrie 2010 se probeaza cu carnetul de munca.

(2) Dupa data abrogarii Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de munca, cu modificarile ulterioare, vechimea in munca stabilita pana la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu poseda carnet de munca, de catre instanta judecatoreasca competenta sa solutioneze conflictele de munca, pe baza inregistrurilor sau a altor probe din care sa rezulte existenta

raporturilor de munca. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogarii Decretului nr. 92/1976, cu modificarile ulterioare, se vor solutiona potrivit dispozitiilor acestui act normativ***.

Interviul de evaluare

www.rauflorin.ro

Pregatirea interviului	Interviul de evaluare
Angajatul: ▶ Autoevalueaza perioada trecuta si documenteaza rezultatele; ▶ Isi planifica Performanta si Dezvoltarea pentru noul an; ▶ Trimite propunerile managerului.	Se evalueaza: ▶ Indeplinirea obiectivelor convenite / Dezvoltarea Competentelor / Indeplinirea masurilor din Programul de Dezvoltare convenit;
Managerul: ▶ Evalueaza subordonatul si compara rezultatele cu Autoevaluarea primita. Verifica repartizarea punctajelor pe curba Gauss si, daca este cazul, repara curbele evaluand si face corectiile necesare ; ▶ Planifica Performanta si Dezvoltarea pe noul an pe baza propunerilor primite; ▶ Pregateste temeinic feedbackul si argumentele de sustinere.	Se planifica: ▶ Obiectivele SMART si scala de masura pentru noul an / Competentele de dezvoltat si Programul de masuri de dezvoltare.
	Nota: ▶ Managerul nu evalueaza personalitatea salariatului ci performanta acestuia. Asculta, incurajeaza, lasa loc de reflectie, spune lucrurilor pe nume sub o forma care sa motiveze. Recunoaste rezultatele subliniind punctele forte, convenind intr-o atmosfera pozitiva planul de actiune pentru noul an.
	Surprizele nu sunt nici posibile, nici acceptate

*** NOTA www.rauflorin.ro

DECIZIA ICCI nr. 2/15.02.2016 publicata in MOR 263/7.04.2016 referitoare la recursul in interesul legii privind reconstituirea vechimii in muncă/constatarea încadrării activității desfășurate în grupele I și/sau a II-a de muncă, în situația în care fostul angajator nu mai există

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 279 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru acțiunile privind reconstituirea vechimii în muncă, anterioare intrării în vigoare a Codului de procedură civilă actual/același text de lege cu referire la art. 32 alin. (1) lit. b) și art. 36 din Codul de procedură civilă, pentru acțiunile în reconstituirea vechimii în muncă, introduse de la momentul intrării în vigoare a actualului Cod de procedură civilă și în continuare; art. 111 din Codul de procedură civilă din 1865 pentru acțiunile privind constatarea încadrării activității desfășurate în grupele I și a II-a de muncă introduse sub imperiul acestei reglementări/art. 35 cu referire la art. 32 alin. (1) lit. b) și art. 36 din Codul de procedură civilă, pentru același tip de acțiuni, formulate după intrarea în vigoare a codului actual, în toate ipotezele, atunci când angajatorul nu mai există din punct de vedere juridic (lichidat, radiat), justifică legitimare procesuală pasivă casele teritoriale de pensii, în situația în care nu există documente primare.

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 34 alin. (5) și art. 40 alin. (2) lit. h) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu referire la

art. 18 din Legea Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, în cazul existenței documentelor primare, persoana interesată, care nu posedă dovezi privind vechimea în muncă sau activitatea desfășurată în anumite grupe de muncă, are deschisă calea unei acțiuni în realizare - obligație de a face - având ca obiect obligarea deținătorului de arhivă de a elibera adeverința constatatoare a vechimii în muncă/încadrării în grupele superioare de muncă.

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 41 alin. (1) din Codul de procedură civilă din 1865/art. 32 alin. (1) lit. a) și art. 56 alin. (1) din Codul de procedură civilă, respectiv a art. 136 din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței, cu modificările și completările ulterioare/art. 180 din Legea nr. 85/2014

NOTA: Simplificati cautarea, apasand SIMULTAN tastele "Ctrl" "F". Introduceti apoi cuvintele cheie care va intereseaza! privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, angajatorul desființat în urma procedurilor de insolvență, finalizate cu radierea din registrele specifice, nu poate sta în judecată, neavând capacitate procesuală de folosință, iar fostul lichidator, chemat în judecată în nume propriu, nu are calitate procesuală pasivă.

Obligatorie, potrivit art. 517 alin. (4) din Codul de procedură civilă.
Pronunțată în ședință publică, astăzi, 15 februarie 2016.

Pregătirea interviului	Interviu de evaluare
Angajatul: ▶ Autoevaluează perioada trecută și documentează rezultatele; ▶ Își planifică Performanța și Dezvoltarea pentru noul an; ▶ Trimite propunerile managerului.	Se evaluează: ▶ Îndeplinirea obiectivelor convenite / Dezvoltarea Competențelor / Îndeplinirea măsurilor din Programul de Dezvoltare convenit;
Managerul: ▶ Evaluează subordonatul și compară rezultatele cu Autoevaluarea primită. Verifică repartizarea punctajelor pe curba Gauss și, dacă este cazul, reparcurge evaluările și face corecțiile necesare; ▶ Planifică Performanța și Dezvoltarea pe noul an pe baza propunerilor primite; ▶ Pregătește temeinic feedbackul și argumentele de susținere.	Se planifică:  ▶ Obiectivele SMART și scala de măsură pentru noul an / Competențele de dezvoltat și Programul de măsuri de dezvoltare.
	Nota: ▶ Managerul nu evaluează personalitatea salariatului ci performanța acestuia. Ascultă, încurajează, lasă loc de reflecție, spune lucrurilor pe nume sub o formă care să motiveze. Recunoaște rezultatele subliniind punctele forte, convenind într-o atmosferă pozitivă planul de acțiune pentru noul an.
	Surprizele nu sunt nici posibile, nici acceptate

(3) Angajatorii care pastrează și completează cartelele de muncă le vor elibera titularilor în mod esalonat, până la data de 30 iunie 2011, pe baza de proces-verbal individual de predare-primire.

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

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

NOTA www.rauflorin.ro: Pe site-ul ICCJ a fost dat publicității comunicatul privind deciziile pronunțate în recursurile în interesul legii în ședință din 5 octombrie 2015.

In cadrul comunicatului, a fost publicată Decizia nr. 18 în dosarul nr. 7/ 2015 prin care se admite recursul în interesul legii formulat de Avocatul Poporului și, în consecință:

"În interpretarea și aplicarea art. 3 alin. (1) lit. p) și art. 19 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu completările și modificările ulterioare, stabilește ca:

Perioada în care o persoană a fost ucenic cu plată și a urmat cursurile unei școli profesionale:

1. Anterior datei de 1 ianuarie 1949, va fi considerată stagiu de cotizare dacă ucenicul a primit salariu ori a cotizat la fostele case de asigurări sociale;
2. Între 1 ianuarie 1949 și 1 ianuarie 1954 va fi considerată vechime în muncă, indiferent dacă în privința ucenicilor a existat obligația virării contribuțiilor la fostele case de asigurări sociale, dar va reprezenta stagiu de cotizare numai în măsura în care s-a cotizat la fostele case de asigurări sociale;
3. După 1 ianuarie 1954 și până la 1 aprilie 2001 va fi considerată stagiu de cotizare și vechime în muncă perioada practicii în producție.

Obligatorie, potrivit art. 517 alin. (4) din Codul de Procedură Civilă. Pronunțată în ședință publică, astăzi, 5 octombrie 2015."

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

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

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

- ❖ Codul muncii al R.S.R., Legea nr. 10/1972, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificările și completările ulterioare;
- ❖ Legea nr. 1/1970 - Legea organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările și completările ulterioare;
- ❖ Decretul nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obștească, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;

NOTA: Simplificati cautarea, apasand SIMULTAN tastele "Ctrl" "F". Introduceti apoi cuvintele cheie care va intereseaza!

		Convingerea mea despre mine	
		Eu OK	Eu ne-OK
Convingerea mea despre ceilalti	Tu OK	Eu OK, Tu OK Propozitia reflecta o convingerea sanatoasa, potrivita pentru o viata decenta traita in postura de print / printesa autentici care se respecta pe ei si pe cei din jurul lor. „Lumea e buna si am sa o fac si mai buna prin contributia mea si a celor din jurul meu”. Evident, cei ce gandesc asa cunosc si momente in care se simt broscoi / ratuste urate, dar trec peste ele si revin la convingerile adanc intiparite.	Eu ne-OK, Tu OK Propozitia reflecta convingerea „depresiva” a celor ce traiesc cu ajutorul favorurilor si savurezeaza acest lucru in mod razbunator, gasind satisfactie in a-l face pe celalalt sa plateasca cat mai mult cu putinta pentru statutul lui de OK. Sunt ratatii, amatorii de riscuri inutile, cei ce se descotorosesc de ei insisi izolandu-se de ceilalti pentru a-si plange de mila spunand mereu „O, daca...” sau „Ar fi trebuit sa...”
	Tu ne-OK	Eu OK, Tu ne-OK Exprima convingerea „datului la o parte”, fiind specifica mediocrilor ce se cred printi/printese dar vad numai broscoi/ratuste urate in jurul lor. Jocul preferat : „Gaseste Defectul celor ne-OK”. Sunt bagaretii care se considera raspunzatori sa-i ajute cu forta pe ceilalti „ne-OK” din jurul lor in lucruri in care ei insisi nu accepta ajutor. Sunt dispretuitorii ce nu dau doi bani pe cei din jur, arogantii, cei gata permanent de cruce si razboaie impotriva celorlalti.	Eu ne-OK, Tu ne-OK Propozitia reflecta convingerea schizofrenica a „Inutilitatii” „Am sa dau naibii viata asta pentru ca traiesc intr-o lume de doi bani, in care nici eu nici ceilalti nu suntem buni de nimic, prietenii mei nu sunt cu mult mai buni decat dusmanii mei”. Nu pot schimba nimic, asa ca mai bine imi fac felul

❖ Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariatilor in functie de competenta, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;

❖ Legea nr. 2/1991 privind cumulul de functii, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;

❖ Legea salarizarii nr. 14/1991, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificarile si completarile ulterioare;

❖ Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihna si alte concedii ale salariatilor, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;

❖ Legea nr. 68/1993 privind garantarea in plata a salariului minim, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;

❖ Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sarbatoare legala in care nu se lucreaza, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificarile si completarile ulterioare;

❖ art. 34 si 35 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de munca, republicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998.

(3) Pe data de 1 ianuarie 2011

se abroga dispozitiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de munca, publicat in Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificarile ulterioare.

NOTA: Conform art. II din Legea 12/20.01.2015:

Art. II. – La data intrarii in vigoare a prezentei legi se abroga:

a) alin. (3) al art. 22 din Ordonanta Guvernului nr. 6/2007 privind unele masuri de reglementare a drepturilor salariale si a altor drepturi ale functionarilor publici pana la intrarea in vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare si alte drepturi ale functionarilor publici, precum si cresterile salariale care se acorda functionarilor publici in anul 2007, publicata in

NOTA: Simplificati cautarea, apasand SIMULTAN tastele "Ctrl" "F". Introduceti apoi cuvintele cheie care va intereseaza!
Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 66 din 29 ianuarie 2007, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr.232/2007, cu modificarile si completarile ulterioare;

Decalogul Omului de Resurse Umane



1. Lucreaza dupa **Principii** pentru a cunoaste Linistea si Multumirea.
2. Stabileste **Rezultatul** fara a preciza Calea. Dezvolta prin **Libertate**.
3. Nu cere **Incredere**. Ofer-o pentru a o primi la randul tau.
4. Nu trata **Omul** dupa pozitia pe care o ocupa.
5. **Iarta** Greseala. **Invata** din greselile tale si ale altora.
6. Nu uita ca Numarul sub care apare Omul in evidentele tale, ascunde un **Suflet**.
7. **Zambetul** oferit Celui din Fata ta, va va **ajuta** pe amandoi.
8. **Pune**-te in locul celui care vine la tine... asa vei **intelege** mai bine ce ai de facut.
9. **Genereaza** Schimbare prin Cunoastere, Intelegere si Motivare. **Incepe** cu tine.
10. **Gandeste** de doua ori si vorbeste o singura data.

b) alin. (4) al art. 23 din Ordonanta Guvernului nr. 10/2008 privind nivelul salariilor de baza si al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat potrivit Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de baza pentru personalul contractual din sectorul bugetar si personalului salarizat potrivit anexelor nr. II si III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de baza in sectorul bugetar si a indemnizatiilor pentru

persoane care ocupa functii de demnitate publica, precum si unele masuri de reglementare a drepturilor salariate si a altor drepturi ale personalului contractual salarizat prin legi speciale, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 79 din 1 februarie 2008, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 177/2008, cu modificarile si completarile ulterioare.

10. **Gandeste** de doua ori si vorbeste o singura data.
9. **Genereaza** Schimbare prin Cunoastere, Intelegere si Motivare. **Incepe** cu tine.
8. **Pune**-te in locul celui care vine la tine... asa vei **intelege** mai bine ce ai de facut.
7. **Zambetul** oferit Celui din Fata ta, va va **ajuta** pe amandoi.
6. Nu uita ca Numarul sub care apare Omul in evidentele tale, ascunde un **Suflet**.