CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

DEFINITIE SI INCHEIERE

Conform art.10 din Codul muncii 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 denumita salariu.

ELEMENTELE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Contractul individual de munca se caracterizeaza prin urmatoarele elemente:

Prestarea muncii

Caracteristic contractului individual de munca o reprezinta prestarea unei activitati in cursul unei perioade de timp, intr-un numar de ore pe zi, conform programului de lucru stabilit de angajator.

Munca sau activitatea trebuie sa fie licita si morala.

Munca poate fi fizica – este cazul muncitorilor (lucratorilor manuali), intelectuala, in cazul medicilor, inginerilor sau artistica, in cazul actorilor etc.

Acest prim element prestarea muncii, nu este insa suficient pentru identificarea unui contract individual de munca deoarece si cei care exercita profesii liberare (avocatii, farmacistii), lucreaza in beneficiul altor persoane.

Relevant pentru a se face distinctie intre activitatile liberale si contractul individual de munca este suportarea riscurilor. In situatia in care cel care presteaza munca suporta aceste riscuri, el nu este salariat, ci are calitatea de lucrator independent. In cazul in care riscurile sint suportate de catre beneficiarul prestatiei, contractul poate fi calificat ca un contract individual de munca in masura in care va cuprinde si celelalte elemente.

Salariul

Contractul individual de munca este un contract cu titlu oneros si de aceea plata salariului constituie un element necesar al sau.

In cazul in care o persoana o ajuta pe alta, din prietenie, benevol, inclusiv in familie, fara sa primeasca nimic in schimb, el nu are calitatea de salariat. In aceasta situatie, intre cele doua persoane nu s-a incheiat un contract individual de munca.

Acesta remuneratie nu este insa specifica numai contractului individual de munca si contractului de administrare sau de mandat comercial, deoarece si acestea comporta prestarea unei muncii si plata ei.

Subordonarea

Intre cele doua parti ale contractului exista o relatie de subordonare, caracterizata prin prestarea muncii sub autoritatea angajatorului, care are putere de a ordine si directive salariatului, de a controla indeplinirea sarcinilor de serviciu si de a sanctiona abaterile de la disciplina muncii. Subordonare juridica.

Acest tip de subordonare este pe deplin justificata, avind in vedere ca salariatul isi desfasoara activitatea intr-o unitate apartinind patronului sau, ca el utilizeaza mijloacele de munca ale acestuia (masini, utilaje, materii prime, materiale etc.) si ca fara o organizare a muncii corespunzatoare nu este posibila o activitate eficienta.

Prin contractul individual de munca, salariatul se afla intr-o subordonare economica fata de angajator, care, in considerarea munci prestate, ii asigura mijloacele de existenta (prin plata succesiva a salariului).

Elementul temporar

Contractul individual de munca presupune desfasurarea unei activitati pe o anumita durata de timp determinata sau nedeterminata in care el este in fiinta.

Munca este prestata succesiv, zilnic (exceptie fac zilele libere si cele in care nu se lucreaza), in cadrul unui program, de regula, de 8 ore, stabilit de angajator.

TRASATURILE CARACTERISTICE ALE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Contractul individual de munca se evidentiaza si se individualizeaza prin urmatoarele trasaturi caracteristice:

Contractul individual de munca este un act juridic.

Acest contract reprezinta o manifestare de vointa a doua persoane in scopul stabilirii de drepturi si obligatii reciproce si corelative ce alcatuiesc continutul raportului juridic de munca.

El este un act juridic guvernat de principiul libertatii de vointa.

Aceasta libertate presupune doua elemente: o libertate a partilor in ceea ce priveste dorinta manifestata de a incheia, in general un contract individual de munca (daca doresc sau nu sa incheie contractul) si o libertate in ceea ce priveste persoanele care vor incheia acest contract (stabilirea clauzelor contractuale concrete) adica libertea in ceea ce priveste continutul contractului individual de munca.

Insa libertatea partilor trebuie sa se manifeste cu respectarea dispozitiilor legale.

In aceste sens Codul muncii prevede urmatoarele:

- art. 11 clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub minimul stabilit prin acte normative sau prin contracte colective de munca.
- Art.38 salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sint recunoscute prin lege. orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la dreopturile recunoscute de lege salariatilor sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

Contractul individual de munca este un act bilateral

Contractul individual de munca nu poate avea decit doua parti salariatul (angajatul) si angajatorul (patronul).

Salariatul este persoana fizica care se obliga sa presteze munca.

Angajatorul este persoana juridica sau fizica care utilizeaza forta de munca salariata.

Aceasta trasatura deosebeste contractul individual de munca de contractele civile si comerciale, care uneori pot avea o pluralitate de creditori si debitori, precum si de contractul colectiv de munca care are una din parti o colectivitate de salariati (nu doar unul singur), iar cealalta, uneori este o pluralitate de angajatori

Contractul individual de munca este un contract sinalagmatic

Potrivit Codului civil, contractul este sinalagmatic cind partile se obliga reciproc una fata de cealalta.

Cele doua parti ale contractului individual de munca se obliga dupa cum urmeaza: salariatul sa presteze o activitate in folosul angajatorului, iar acesta la rindul sau sa-l plateasca pe salariat pentru activitatea prestata.

Astfel contractul indiviudal de munca da nastere la drepturi si obligatii reciproce intre parti; cauza obligatiei uneia dintre ele o constituie executarea obligatiei celeilalte.

Contractul individual de munca – contract oneros si comutativ

Conform codului civil contractul oneros este acela in care fiecare parte doreste procurarea unui avantaj iar contractul comutativ este acela in care obligatia unei parti este echivalentul celeilalte

Contractul individual de munca este oneros si comutativ deoarece partile realizeazza reciproc o contraprestatie in schimbul aceleia pe care s-au obligat sa o efectueze in favoarea celeilalte, ambele prestatii fiind cunoscute la incheierea contractului individual de munca, iar executarea lor nu depinde de un eveniment incert. In consecinta indeplinirea unei activitati onorifice, nu poate avea loc prin ipoteza in temeiul unui contract de munca ci doar in baza unui contract civil, intrucit salariul constituie obiectul si respectiv cauza oricarui contractului individual de munca.

Contractul individual de munca – contract consensual

Contractul individual de munca este consensual deoarece se se incheie prin simplul acord de vointa al partilor, manifestarea de vointa, neinsotita de nici un fel de forma, fiind suficienta pentru formarea valabila a contractului.

Insa art.16 alin.1 din Codul muncii prevede o limitarea a acestui caracter in sensul ca acesta trebuie incheiat in forma scrisa.

Insa forma scrisa nu este ceruta decit pentru probarea actului si nu pentru incheierea valabila a acestuia.

Contractul individual de munca – contract intuitu personae

Contractul individual de munca are un caracter personal, fiind incheiat intuitu personae. Eroarea asupra persoanei constituie un viciu de consimtamint care duce la anulabiluitatea contractului. Astfel nu este posibila transmiterea contractului prin mostenire, iar salariatul nu-si poate efectua atributiile ce-I revin in temeiul contractului, fie prin alte persoane fie cu ajutorul altora.

Caracterul personal priveste, si cealalta parte a contractului, deci pe cel al angajatorului deoarece salariatul incheie contractul cu un anumit angajator cu un anumit profil de activitate, avind in vedere specificul ei, posibilitatea exercitarii profesiei in cele mai bune conditii de stabilitate si perspective de promovare, obtinerii unui salariu cit mai avantajos.

Contractul individual de munca – contract cu executare succesiva

Prestatiile reciproce si corelative pe care le presupubne contractul individual de munca sint posibil de realizat numai in timp si nu dintr-o data.

Patronul angajeaza un salariat pentru ca acesta, succesiv, sa presteze o anumite munca de care el sa beneficieze intr-o perioada de timp, iar salariatul se angajeaza pentru ca in schimbul muncii sa obtina un salariu permanent, platit la anumite intervale de timp (lunar sau bilunar).

In cazul neexecutarii sau al executarii necorespunzatoare de care o parte a obligatiei ce-I revine, sanctiunea va fi rezilierea care are ca efect desfacerea contractului individual de munca. Numai pentru viitor. Nulitatea contractului are efect retroactiv, in ipoteza contractului individual de munca aceasta opereaza numai pentru viitor.

CONDITII PREALABILE ANGAJARII

- CAPACITATEA JURIDICA A PARTILOR

Capacitatea juridica a persoanei de a incheia un contract individual de munca in calitate de salariat

a. virsta minima legala a salariatilor pentru incadrarea in munca:

Persoana fizica dobindeste capacitate deplina de a incheia un contract individual de munca la implinirea virstei de 16 ani. Incepind cu virsta de 15 ani si pina la 16 ani, legea recunoaste persoanei o capacitate biologica de munca partiala, ceea ce inseamna o recunoastere a capacitatii restrinse de a se incadra in munca.

Incadrarea tinerilor intre 15 si 16 ani se face numai cu acordul parintilor sau al reprezentantilor legali, pentru activitati potrivite cu dezvoltarea sa fizica, aptitudinile si cunostintele sale, daca astfel nu sint prelicritate sanatatea, dezvoltarea si pregatirea profesionala. Acordul trebuie sa provina de la ambii parinti sa fie prealabil, expres si special.

Incuvintarea trebuie sa fie prealabila incheierii contractului sau cel putin concomitenta. De asemeni, este necesar sa fie speciala adica sa vizeze un anumit contract si expresa adica sa aiba o forma neechivoca, clara si precisa.

Lipsa acordului va atrage nulitatea absoluta a contractului, dar remediabila, in cazul in care se va prezenta ulterior acordul parintilor.

Încadrarea în munca a minorilor cu nerespectarea condiţiilor legale de varsta sau folosirea acestora pentru prestarea unor activităţi cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de munca al minorilor constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 1 la 3 ani.

b. incompatibilitati:

Pentru anumite functii avind in vedere specificul si dificultatea acestora , se prevede o virsta mai ridicata de 15 respectiv 16 ani sau chiar o virsta maxima la angajare.

Exemple:
- ghizi in turism – cel putin 18 ani
- gestionar (legea nr. 22/1969)
- personal de paza (legea nr. 333/2003)

c. sunt excluse: persoanele puse sub interdictie pentru lipsa de discernamnt (alienatii si debilii mintal)

Capacitatea juridica a angajatorului

Angajatorul, indiferent de forma de proprietate sau de specificul acitivitatii trebuie sa aiba capacitate juridica de a incadra in munca.

Problema capacitatii se pune diferit dupa cum acesta este persoan fizica sau persoana juridica.

Capacitatea juridica a persoanei juridice.

Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalităţii juridice.

Categorii de angajatori:

a) persoanele fizice;

b) societăţile comerciale cu capital integral privat, mixt, integral de stat;

c) asociaţiile cooperatiste;

d) asociaţiile familiale;

e) asociaţiile, fundaţiile, organizaţiile sindicale şi patronale;

f) institutii publice;

g) regii autornome, societati nationale;

h) orice alte organizaţii care sunt constituite şi funcţionează potrivit legislaţiei române.

Capacitatea juridica a angajatorului persoana fizica

In cazul angajatorului persoana fizica este de precizat ca acesta poate incheia un contract individual de munca in calitate de angajator in momentul dobindirii capacitatii de exercitiu. Capacitatea de exercitiu din punct de vedere civil se dobindeste de la virsta de 18 ani.

- CONSIMTAMANTUL

  - sa provina de la o persoana cu discernamant

  - sa fie exprimat cu intentia de aproduce efecte

  - sa fie exteriorizat

  - sa nu fie lovit de vicii de consimtamant

- EXAMENUL MEDICAL LA ANGAJARE

- art. 27 din Codul muncii

Capacitatea de subiect in cadrul unui raport de munca , in cadrul caruia persoana fizica se obliga sa presteze o activitatea in folosul celeilalte parti implica si aptitudinea de a muncii adica capacitate de munca.

O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. Nerespectarea aceste obligatii atrage nulitatea contractului individual de muncă.

În situaţia în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil.

Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă. La angajarea în domeniile sănătate, alimentaţie publică, educaţie şi în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita şi teste medicale specifice.

- AVIZUL / ATESTATUL/PERMISUL CERUT DE LEGE LA OCUPAREA ANUMITOR FUNCTII

In unele cazuri reglementate de lege incheiarea contractului individual de munca este conditionata si de existenta in prealabil a unui aviz conform ori consultativ al unui organ abilitat.

Este necesar avizul organului de politie pentru incadrarea :

- gardienilor publici care urmeaza sa fie dotati cu armament;
- personalului de paza proprie
- personalului operator de jocuri de noroc.

Alteori este necesara o autorizatie, de exemplu:

- in cazul artificierilor este necesara autorizatia inspectoratului teritorial de munca;
- pentru cea de agent de valori mobiliare autorizatia Comisiei Nationale a Valorilor Mobiliare;

- pentru cea de inspector pentru supravecherea conditiilor de igiena din sectorul alimentar atestarea Directiei generale a medicinei preventive si promovarii sanatatii din Ministerul Sanatatii.
- Pentru cea de asistent maternal profesionist atestarea Comisiei pentru protectia copilului.
- Incadrarea in munca a strainilor

➢ STUDIILE NECESARE OCUPARII FUNCTIEI

Pentru incadrarea sau promovarea intr-o functie sau post este necesara indeplinirea numitor conditii de studii. Acestea se regasesc in Clasificarea Ocupatiilor din Romania (COR) si in actele normative cucaracter special (**Ordin MMFPS nr. 1.832 din 6 iulie 2011 -** privind aprobarea Clasificării ocupaţiilor din România - nivel de ocupaţie (şase caractere)

➢ INFORMAREA

Art. 17 din Codul muncii

Anterior încheierii sau modificării contractului individual de munca, angajatorul are obligaţia de a informa persoana selectata în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenţionează sa le înscrie în contract sau sa le modifice.

Obligaţia de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se considera îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de munca sau a actului adiţional, după caz.

Informarea privind clauzele contractului de munca va cuprinde, după caz, cel puţin elementele prevazute la art. 17 alin. 2 din Codul muncii

Obligatia de informare fata de salariatii care urmeaza sa presteze munca in strainatate- art. 18 din Codul muncii care vizeaza:

a) durata perioadei de munca ce urmează sa fie prestată în străinătate;
b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum şi modalităţile de plata;
c) prestaţiile în bani şi/sau în natura aferente desfăşurării activităţii în străinătate;
d) condiţiile de clima;
e) reglementările principale din legislaţia muncii din acea ţara;

f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viata, libertatea sau siguranta personală.

Elementele din informare trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă. Orice modificare a unuia dintre aceste elementele în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoştinţării în scris a salariatului, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

Cu privire la informaţiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.

VERIFICAREA PREALABILA A APTITUDINILOR SALARIATULUI

Concursul/examenul

Proba de lucru

Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere.

Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice.

Absolvenţii instituţiilor de învăţământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de proba de cel mult 6 luni. Pentru absolventii de invatamant superior, perioada de 6 luni de debut in profesie poate face obiectul unui contract de stagiu reglementat de Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolventii de invatamant superior.

Pe durata sau la sfârşitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate inceta numai printr-o notificare scrisă, la initiativa oricăreia dintre părţi.

Pe durata perioadei de proba salariatul se bucura de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de munca aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de munca.

Dosarul de personal

Angajatorii au obligaţia de a întocmi un dosar personal pentru fiecare dintre salariaţii încadraţi cu contract individual de muncă, de a-l păstra în bune condiţii la sediul angajatorului sau, după caz, la sediul secundar dacă este delegată competenţa încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă, precum şi de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.

Dosarul personal al salariatului cuprinde cel puţin următoarele documente:

- actele necesare angajării,
- contractul individual de muncă,
- actele adiţionale şi celelalte acte referitoare la
    - modificarea,
    - suspendarea şi
    - încetarea contractelor individuale de muncă,
- acte de studii/certificate de calificare,
- orice alte documente care certifică legalitatea şi corectitudinea completării în registru.

La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligaţi să îi elibereze acestuia copii ale documentelor existente în dosarul personal, în termen de 15 zile lucrătoare de la data solicitării.

Documentele sunt eliberate în copie certificată pentru conformitate cu originalul de către reprezentantul legal al angajatorului sau de persoana împuternicită de angajator.

La încetarea activităţii salariatului, angajatorii au obligaţia să îi elibereze acestuia o adeverinţă care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă şi în specialitate, precum şi un extras din registru.

Fisa postului

Fisa postului se intocmeste de catre angajator si cuprinde in general:

1. conditiile de ocupare a postului ;
2. obligatiile specifice functiie ;
3. limitele de competententa ale salariatului.

Fisa postului este anexa la contractului individual de munca.

Aceasta se comunica salariatului odata cu intocmirea si semnarea contractului individual de munca.

In cazul nerespectarii obligatiilor din codul muncii angajatorul are posibilitatea sanctionarii salariatului.

CONDITII PREALABILE ANGAJARII

- CAPACITATEA JURIDICA A PARTILOR

Capacitatea juridica a persoanei de a incheia un contract individual de munca in calitate de salariat

a. virsta minima legala a salariatilor pentru incadrarea in munca:

Persoana fizica dobindeste capacitate deplina de a incheia un contract individual de munca la implinirea virstei de 16 ani. Incepind cu virsta de 15 ani si pina la 16 ani, legea recunoaste persoanei o capacitate biologica de munca partiala, ceea ce inseamna o recunoastere a capacitatii restrinse de a se incadra in munca.

Incadrarea tinerilor intre 15 si 16 ani se face numai cu acordul parintilor sau al reprezentantilor legali, pentru activitati potrivite cu dezvoltarea sa fizica, aptitudinile si cunostintele sale, daca astfel nu sint prelicritate sanatatea, dezvoltarea si pregatirea profesionala. Acordul trebuie sa provina de la ambii parinti sa fie prealabil, expres si special.

Incuvintarea trebuie sa fie prealabila incheierii contractului sau cel putin concomitenta. De asemeni, este necesar sa fie speciala adica sa vizeze un anumit contract si expresa adica sa aiba o forma neechivoca, clara si precisa.

Lipsa acordului va atrage nulitatea absoluta a contractului, dar remediabila, in cazul in care se va prezenta ulterior acordul parintilor.

Încadrarea în munca a minorilor cu nerespectarea condiţiilor legale de varsta sau folosirea acestora pentru prestarea unor activităţi cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de munca al minorilor constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 1 la 3 ani.

b. incompatibilitati:

Pentru anumite functii avind in vedere specificul si dificultatea acestora , se prevede o virsta mai ridicata de 15 respectiv 16 ani sau chiar o virsta maxima la angajare.

Exemple:
- ghizi in turism – cel putin 18 ani
- gestionar (legea nr. 22/1969)
- personal de paza (legea nr. 333/2003)

c. sunt excluse: persoanele puse sub interdictie pentru lipsa de discernamnt (alienatii si debilii mintal)

Capacitatea juridica a angajatorului

Angajatorul, indiferent de forma de proprietate sau de specificul acitivitatii trebuie sa aiba capacitate juridica de a incadra in munca.

Problema capacitatii se pune diferit dupa cum acesta este persoan fizica sau persoana juridica.

Capacitatea juridica a persoanei juridice.

Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalităţii juridice.

Categorii de angajatori:

a) persoanele fizice;
b) societăţile comerciale cu capital integral privat, mixt, integral de stat;
c) asociaţiile cooperatiste;
d) asociaţiile familiale;
e) asociaţiile, fundaţiile, organizaţiile sindicale şi patronale;

f) institutii publice;
g) regii autornome, societati nationale;
h) orice alte organizaţii care sunt constituite şi funcţionează potrivit legislaţiei române.

Capacitatea juridica a angajatorului persoana fizica

In cazul angajatorului persoana fizica este de precizat ca acesta poate incheia un contract individual de munca in calitate de angajator in momentul dobindirii capacitatii de exercitiu. Capacitatea de exercitiu din punct de vedere civil se dobindeste de la virsta de 18 ani.

- CONSIMTAMANTUL
  - sa provina de la o persoana cu discernamant
  - sa fie exprimat cu intentia de aproduce efecte
  - sa fie exteriorizat
  - sa nu fie lovit de vicii de consimtamant

- EXAMENUL MEDICAL LA ANGAJARE

- art. 27 din Codul muncii

Capacitatea de subiect in cadrul unui raport de munca , in cadrul caruia persoana fizica se obliga sa presteze o activitatea in folosul celeilalte parti implica si aptitudinea de a muncii adica capacitate de munca.

O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. Nerespectarea aceste obligatii atrage nulitatea contractului individual de muncă.

În situaţia în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil.

Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă. La angajarea în domeniile sănătate, alimentaţie publică, educaţie şi în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita şi teste medicale specifice.

- AVIZUL / ATESTATUL/PERMISUL CERUT DE LEGE LA OCUPAREA ANUMITOR FUNCTII

In unele cazuri reglementate de lege incheiarea contractului individual de munca este conditionata si de existenta in prealabil a unui aviz conform ori consultativ al unui organ abilitat.

Este necesar avizul organului de politie pentru incadrarea :

- gardienilor publici care urmeaza sa fie dotati cu armament;
- personalului de paza proprie
- personalului operator de jocuri de noroc.

Alteori este necesara o autorizatie, de exemplu:

- in cazul artificierilor este necesara autorizatia inspectoratului teritorial de munca;
- pentru cea de agent de valori mobiliare autorizatia Comisiei Nationale a Valorilor Mobiliare;
- pentru cea de inspector pentru supravecherea conditiilor de igiena din sectorul alimentar atestarea Directiei generale a medicinei preventive si promovarii sanatatii din Ministerul Sanatatii.

- Pentru cea de asistent maternal profesionist atestarea Comisiei pentru protectia copilului.
- Incadrarea in munca a strainilor

➢ STUDIILE NECESARE OCUPARII FUNCTIEI

Pentru incadrarea sau promovarea intr-o functie sau post este necesara indeplinirea numitor conditii de studii. Acestea se regasesc in Clasificarea Ocupatiilor din Romania (COR) si in actele normative cucaracter special (**Ordin MMFPS nr. 1.832 din 6 iulie 2011 -** privind aprobarea Clasificării ocupaţiilor din România - nivel de ocupaţie (şase caractere)

➢ INFORMAREA

Art. 17 din Codul muncii

Anterior încheierii sau modificării contractului individual de munca, angajatorul are obligaţia de a informa persoana selectata în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenţionează sa le înscrie în contract sau sa le modifice.

Obligaţia de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se considera îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de munca sau a actului adiţional, după caz.

Informarea privind clauzele contractului de munca va cuprinde, după caz, cel puţin elementele prevazute la art. 17 alin. 2 din Codul muncii

Obligatia de informare fata de salariatii care urmeaza sa presteze munca in strainatate- art. 18 din Codul muncii care vizeaza:

a) durata perioadei de munca ce urmează sa fie prestată în străinătate;
b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum şi modalităţile de plata;
c) prestaţiile în bani şi/sau în natura aferente desfăşurării activităţii în străinătate;
d) condiţiile de clima;
e) reglementările principale din legislaţia muncii din acea ţara;
f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viata, libertatea sau siguranta personală.

Elementele din informare trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă. Orice modificare a unuia dintre aceste elementele în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoştinţării în scris a salariatului, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

Cu privire la informaţiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.

VERIFICAREA PREALABILA A APTITUDINILOR SALARIATULUI

Concursul/examenul

Proba de lucru

Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere.

Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice.

Absolvenţii instituţiilor de învăţământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de proba de cel mult 6 luni. Pentru absolventii de invatamant superior, perioada de 6 luni de debut in profesie poate face obiectul unui contract de stagiu reglementat de Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolventii de invatamant superior.

Pe durata sau la sfârşitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate inceta numai printr-o notificare scrisă, la initiativa oricăreia dintre părţi.

Pe durata perioadei de proba salariatul se bucura de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de munca aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de munca.

Clauze specifice ale contractului individual de munca

Intre părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice. Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurenţă;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidenţialitate

In cadrul derularii contracatelor individuale de munca se pot negocia si clauze privind **formarea profesionala**. Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară ori din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;

f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta. Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deţinute.

Salariaţii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, nu pot avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adiţional. Durata obligaţiei salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum şi orice alte aspecte în legătură cu obligaţiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adiţional la contractul individual de muncă.

Nerespectarea de către salariat a acestor dispoziţii determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adiţional la contractul individual de muncă. Obligaţia revine şi salariaţilor care au fost concediaţi în perioada stabilită prin actul adiţional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracţiune în legătură cu munca lor, precum şi în cazul în care instanţa penală a pronunţat interdicţia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

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

La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părţile pot negocia şi cuprinde în contract o **clauză de neconcurenţă** prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizaţii de neconcurenţă lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurenţă.

Clauza de neconcurenţă îşi produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activităţile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizaţiei de neconcurenţă lunare, perioada pentru care îşi produce efectele clauza de neconcurenţă, terţii în favoarea cărora se interzice prestarea activităţii, precum şi aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiţie cu angajatorul.

Indemnizaţia de neconcurenţă lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază şi este de cel puţin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai

mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

Indemnizaţia de neconcurenţă reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil şi se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

Clauza de neconcurenţă îşi poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă. Aceste prevederi nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepţia cazurilor prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) şi i), ori a intervenit din iniţiativa angajatorului pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

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

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

Prin **clauza de mobilitate** părţile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligaţiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestaţii suplimentare în bani sau în natură.

Cuantumul prestaţiilor suplimentare în bani sau modalităţile prestaţiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

Prin **clauza de confidenţialitate** părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în timpul executării contractului, în condiţiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă. Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părţi atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

TIPURI DE CONTRACTE INDIVIDUALE DE MUNCA

Contractul individual de munca pe durata nedeterminata

Potrivit art. 12 din Codul muncii contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

Acest tip de contract ofera stabilitate atit salariatului cit si angajatorului

Contractul individual de muncă pe durată determinată

Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute de art. 83 din Codul muncii dupa cum urmeaza :

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepţia situaţiei în care acel salariat participă la grevă;
b) creşterea temporară a activităţii angajatorului;
c) desfăşurarea unor activităţi cu caracter sezonier;
d) în situaţia în care este încheiat în temeiul unor dispoziţii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplineşte condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;
f) ocuparea unei funcţii eligibile în cadrul organizaţiilor sindicale, patronale sau al organizaţiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
g) angajarea pensionarilor care, în condiţiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel naţional şi/sau la nivel de ramură.

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

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

Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit şi după expirarea termenului iniţial.

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

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 şi 6 luni;
c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Prelungirea contractului individual de munca se face prin act aditional. Actul aditional trebuie incheiat pina cel mai tirziu la data incetarii contractului de munca, in caz contrar la acea data contractul va inceta de drept conform art. 56 lit j din Codul muncii.

Contractul individual de munca poate inceta si anterior expirarii termenului pentru care a fost incheiat in oricare din situatiile prevazute de Codul muncii.

Contractul individual de muncă cu timp parţial

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

Angajatorul poate încadra salariaţi cu fracţiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată. In cazul in care se incheie contract individual de munca pe durata determinata se vor avea in vedere prevederile art 83 din Codul muncii.

Contractul individual de muncă cu timp parţial se încheie numai în formă scrisă.

Contractul individual de muncă cu timp parţial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (2), următoarele:

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

Munca la domiciliu

Sunt consideraţi salariaţi cu munca la domiciliu acei salariaţi care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuţiile specifice funcţiei pe care o deţin.

Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă şi conţine, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (2), următoarele:

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

Contractul de ucenicie la locul de munca

Este reglementat de art.208 – 210 din Codul muncii si Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de munca si HG nr. 234/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de munca.

Ucenicia la locul de muncă se organizează în baza contractului de ucenicie. Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe durată determinată. Contractul de ucenicie la locul de muncă este contractul individual de muncă de tip particular, în temeiul căruia:

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

TIMPUL DE ODIHNA

Repausuri periodice

Perioada de repaus reprezintă orice perioada care nu este timp de munca.

Pauza de masa şi repausul zilnic

În cazurile în care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la pauza de masa şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

Ţinerii în varsta de pana la 18 ani beneficiază de o pauza de masa de cel puţin 30 de minute, în cazul în care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 4 ore şi jumătate.

Pauzele, cu excepţia dispoziţiilor contrare din contractul colectiv de munca aplicabil şi din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnica normală a timpului de munca.

Salariaţii au dreptul între doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

Prin excepţie, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Munca în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariaţii se succed unul pe altul la acelaşi post de munca, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, şi care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activităţi în intervale orare diferite în raport cu o perioada zilnica sau saptamanala, stabilită prin contractul individual de munca.

Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de munca în schimburi.

Repausul săptămânal

Repausul săptămânal se acorda în doua zile consecutive, de regula sambata şi duminica.

În cazul în care repausul în zilele de sambata şi duminica ar prejudicia interesul public sau desfăşurarea normală a activităţii, repausul săptămânal poate fi acordat şi în alte zile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern (salariaţii vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de munca sau, după caz, prin contractul individual de munca).

În situaţii de excepţie zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioada de activitate continua ce nu poate depăşi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca şi cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.(salariaţii au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite).

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

Sărbătorile legale

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 şi 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 mai;
- 1 iunie; (Liniuţa "1 iunie" de la alin. (1) al art. 139 a fost introdusă de art. unic din LEGEA nr. 220 din 17 noiembrie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 931 din 18 noiembrie 2016.)
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima şi a doua zi de Crăciun
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora. (Alin. (1) al art. 139 a fost modificat art. unic din LEGEA nr. 176 din 7 octombrie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 808 din 13 octombrie 2016.)

Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unităţile sanitare şi pentru cele de alimentaţie publica, în scopul asigurării asistenţei sanitare şi, respectiv, al aprovizionarii populaţiei cu produse alimentare de stricta necesitate, a căror aplicare este obligatorie (nu se aplica în locurile de munca în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producţie sau specificului activităţii). Salariaţilor li se asigura compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

În cazul în care, din motive justificate, nu se acorda zile libere, salariaţii beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de baza ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de baza corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Prin contractul colectiv de munca aplicabil se pot stabili şi alte zile libere.

Concediile

Concediul de odihna anual şi alte concedii ale salariaţilor

Dreptul la concediu de odihna anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.

Dreptul la concediu de odihna anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.

Durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucrătoare potrivit Codului Muncii.

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

Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihna anual.

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.

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.

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.

Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.

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.

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

Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevazatorii, alte persoane cu handicap şi ţinerii în varsta de pana la 18 ani beneficiază de un concediu de odihna suplimentar de cel puţin 3 zile lucrătoare.

Efectuarea concediului de odihna se realizează în baza unei programari colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor, pentru programarile colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programarile individuale. Programarea se face pana la sfârşitul anului calendaristic pentru anul următor.

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

Prin programare individuală 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.

În cazul în care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabilească programarea astfel încât fiecare salariat sa efectueze într-un an calendaristic cel puţin 15 zile lucrătoare de concediu neintrerupt.

Salariatul este obligat sa efectueze în natura concediul de odihna în perioada în care a fost programat, cu excepţia situaţiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, care nu poate fi mai mica decât salariul de baza, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva, prevăzute în contractul individual de munca.

Indemnizaţia de concediu de odihna reprezintă media zilnica a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicata cu numărul de zile de concediu.

Indemnizaţia de concediu de odihna se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Concediul de odihna poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna în caz de forta majoră sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca. În acest caz angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile salariatului şi ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de munca, precum şi eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihna.

În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariaţii au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihna.

Evenimentele familiale deosebite şi numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

Pentru rezolvarea unor situaţii personale salariaţii au dreptul la concedii fără plata.

Durata concediului fără plata se stabileşte prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

Concediile pentru formare profesională

Salariaţii au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plata.

Concediile fără plata pentru formare profesională se acorda la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din initiativa sa.

Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanţilor salariaţilor şi numai dacă absenta salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

Cererea de concediu fără plata pentru formare profesională trebuie sa fie înaintată angajatorului cu cel puţin o luna înainte de efectuarea acestuia şi trebuie sa precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

Efectuarea concediului fără plata pentru formare profesională se poate realiza şi fractionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior,

În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de pana la 10 zile lucrătoare sau de pana la 80 de ore.

Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit se stabileşte de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului.

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

TIMPUL DE MUNCA

Durata timpului de munca

Timpul de munca reprezintă orice perioada în care salariatul prestează munca, se afla la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform prevederilor contractului individual de munca, contractului colectiv de munca aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.

Pentru salariaţii angajaţi cu norma intreaga durata normală a timpului de munca este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe saptamana.

În cazul tinerilor în varsta de pana la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe saptamana.

Repartizarea timpului de munca în cadrul săptămânii este, de regula, uniforma, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile de repaus.

În funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegala a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe saptamana.

Durata maxima legală a timpului de munca nu poate depăşi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

Prin excepţie, durata timpului de munca, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe saptamana, cu condiţia ca media orelor de munca, calculată pe o perioada de referinta de 3 luni calendaristice, sa nu depăşească 48 de ore pe saptamana.

Pentru anumite sectoare de activitate, unităţi sau profesii stabilite prin contractul colectiv de munca unic la nivel naţional, se pot negocia, prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura de activitate aplicabil, perioade de referinta mai mari de 3 luni, dar care sa nu depăşească 12 luni.

Pentru anumite sectoare de activitate, unităţi 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.

Durata zilnica a timpului de munca de 12 ore va fi urmată de o perioada de repaus de 24 de ore.

Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum şi în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de munca la nivelul angajatorului sau, în absenta acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.

Programul de lucru inegal poate funcţiona numai dacă este specificat expres în contractul individual de munca.

Programul de munca şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunostinta salariaţilor şi sunt afişate la sediul angajatorului.

Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauza, dacă aceasta posibilitate este prevăzută în contractele colective de munca aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absenta acestora, în regulamentele interne.

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

Durata zilnica a timpului de munca este împărţită în doua perioade: o perioada fixa în care personalul se afla simultan la locul de munca şi o perioada variabila, mobila, în care salariatul isi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

Angajatorul are obligaţia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat şi de a supune controlului inspecţiei muncii aceasta evidenta ori de câte ori este solicitat.

Munca suplimentară

Munca prestată în afară duratei normale a timpului de munca săptămânal, este considerată munca suplimentară.

Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepţia cazului de forta majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecinţelor unui accident.

La solicitarea angajatorului salariaţii pot efectua munca suplimentară.

Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită este interzisă, cu excepţia cazului de forta majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecinţelor unui accident.

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

În aceste condiţii salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibila in urmatoarele 60 de zile munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

Sporul pentru munca suplimentară, se stabileşte prin negociere, în cadrul contractului colectiv de munca sau, după caz, al contractului individual de munca, şi nu poate fi mai mic de 75% din salariul de baza.

Ţinerii în varsta de pana la 18 ani nu pot presta munca suplimentară.

Munca de noapte

Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată munca de noapte.

Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

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

b) salariatul care efectuează munca de noapte în proporţie de cel puţin 30% din timpul sau lunar de lucru.

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

Durata normală a timpului de lucru, pentru salariaţii de noapte a căror activitate se desfăşoară în condiţii speciale sau deosebite de munca, stabilite potrivit dispoziţiilor legale, nu va depăşi 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, în care prestează munca de noapte.

Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat sa informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de munca.

Salariaţii de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o ora fata de durata normală a zilei de munca, pentru zilele în care efectuează cel puţin 3 ore de munca de noapte, fără ca aceasta sa ducă la scăderea salariului de baza;

b) fie de un spor pentru munca prestata in timul noptii de 25% din salariul de baza, daca timpul astfel lucrat reprzinta cel putin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Salariaţii care urmează sa desfăşoare munca de noapte sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi după aceea, periodic.

Condiţiile de efectuare a examenului medical şi periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii şi familiei.

Salariaţii care desfăşoară munca de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legatura cu aceasta vor fi trecuţi la o munca de zi pentru care sunt apţi.

Ţinerii care nu au împlinit varsta de 18 ani nu pot presta munca de noapte.

Femeile gravide, lauzele şi cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

Norma de munca

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

Norma de munca se exprima, în funcţie de caracteristicile procesului de producţie sau de alte activităţi ce se normeaza, sub forma de norme de timp, norme de producţie, norme de personal, sfera de atribuţii sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activităţi.

Normarea muncii se aplica tuturor categoriilor de salariaţi.

Normele de munca se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu exista normative, normele de munca se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului ori, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.

În cazul unui dezacord cu privire la normele de munca, părţile vor apela la arbitrajul unui terţ ales de comun acord.

În situaţia în care normele de munca nu mai corespund condiţiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigura un grad complet de ocupare a timpului normal de munca, acestea vor fi supuse unei reexaminari.

Procedura de reexaminare, precum şi situaţiile concrete în care poate interveni se sabilesc prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Incetarea contractului individual de munca este dominata de principiul legalitatii, modurile si cazurile in care poate intervenii, motivele, conditiile, procedura, efectele si controlul incetarii acestui contract precum si raspunderile partilor sint reglementate de lege. Concedierea reprezinta incetarea contractului individual de munca din initiativa anjajatorului. Concedierea se poate dispune pentru motive care tin de persoana salariatului si pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului este reglementata de art.61 din Codul muncii, iar temeiul juridic al concedierii pentru motive care nu tin de persoana salariatului il reprezinta art.65 din Codul muncii. In acest din urma caz distingem intre concedierea indiduala si concedierea colectiva.

Încetarea de drept a contractului individual de muncă
(Legea nr. 53/2003 - Codul muncii art. 56)

Contractul individual de muncă poate înceta fără intervenţia directă a vreuneia din părţile contractante. Situaţii de fapt, prevederi legale, incompatibilităţi, natura contractului sau voinţa terţilor duc la încetarea contractului fără ca intervenţia uneia din părţile contractante să poată schimba această situaţie. Excepţie face doar situaţia încetării contractului încheiat pe durată determinată, când părţile pot conveni prelungirea contractului sau transformarea acestuia pe durată nedeterminată.

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

(Legea nr. 53/2003 - Codul muncii art. 56 lit. a)

Contractul individual de munca are caracter personal (intuitu personae) si se incheie avand in vedere calitatile viitorului salariat, aptitudinile si pregatirea acestuia. In acest sens, obligatiile asumate la stabilirea raportului juridic de munca nu pot fi executate prin intermediul sau cu ajutorul altor persoane, iar contractul individual de munca nu poate fi transmis prin mostenire.

Certificatul de deces este documentul pe baza căruia contractul încetează, la data menţionată ca dată a decesului.

De observat este faptul ca, noua modificare a reglementat in mod mai larg acest art. in sensul ca s-a extins incetarea contractului atunci cand ne aflam in situatia decesului persoanei fizice ce detine calitatea de angajator, intrucat nici in aceast caz atributiile angajatorului nu pot fi preluate de o alta persoana.

B.La data ramanerii irevocabile a hotărârii judecătoresti de declarare a morţii sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoana fizica

(Legea nr. 53/2003 - Codul muncii art. 56 lit. b)

La data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti se produce încetarea de drept a contractului individual de muncă.

Institutia declararii judecatoresti a mortii este justificata de nevoia social-juridica a clarificarii situatiei persoanei disparute despre care nu se stie daca este sau nu in viata, clarificare determinata de interesul persoanelor cu care cel disparut se afla in diverse raporturi juridice.

Astfel, art.16 din Decretul nr.31/1954 cuprinde dispozitii referitoare la conditiile in care o persoana poate fi declarata disparuta, precum si dispozitii referitoare la conditiile declararii mortii celui disparut. De asemenea, se prevad cazurile in care, fara a mai fi necesar declararea disparitiei persoanei, se presupune ca aceasta a decedat.

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

(Legea nr. 53/2003 - Codul muncii art. 56 alin.1 lit. C)

d. ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva (Legea nr. 53/2003 - Codul muncii art. 56 lit. d)

Nulitatea reprezinta acea sanctiune de drept civil care lipseste actul juridic de efectele contrarii normelor juridice edictate pentru incheierea sa valabila.

Dupa natura interesului – general sau individual – ocrotit prin dispozitia legala incalcata la incheierea actului juridic, nulitatile se clasifica in: absolute si relative.

Este absoluta acea nulitate care sanctioneaza nerespectarea, la incheierea actului juridic, a unei norme care ocroteste un interes general, obstesc.

In ceea ce priveste nulitatea relativa, aceasta poate fi acoperita prin indeplinirea ulterioara a conditiilor impuse de lege.

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 fotararii judecatoresti de reintegrare (Legea nr. 53/2003 - Codul muncii art. 56 lit. e)

Ca măsură de restabilire a situaţiei anterioare concedierii, în situaţia în care salariatul solicită acest lucru, instanţa de judecată poate dispune reintegrarea salariatului contestatar pe postul avut anterior. Având în vedere că după concediere, cu excepţia celei pentru desfiinţarea postului, angajatorul trebuie să angajeze o altă persoană pentru continuarea activităţii se impunea găsirea unei soluţii legale pentru încetarea contractului individual de muncă al acestei persoane.

Astfel, la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare, contractul individual de muncă al persoanei angajate pe acel post încetează de drept. Luând în

considerare situaţia instabilă a locului de muncă a acestui salariat s-ar impune să fie informat de către angajator, înaintea încheierii contractului individual de muncă, despre existenţa unei contestaţii în instanţă iniţiată de persoana concediată care a ocupat anterior postul respectiv.

La aplicarea acestor dispozitii trebuie sa se tina cont de dispozitiile art. 80 alin.3 din Codul muncii – republicat- in sensul ca, daca salariatul nu solicita repunerea in situatia anterioara (...) contractul individual de munca inceteaza de drept la data ramanerii definitive si irevocabile a hotararii judecatoresti.

F. ca urmare a condamnarii la executarea unei pedepse private de libertate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti (Legea nr. 53/2003 - Codul muncii art. 56 lit. f)

Starea de detenţie face imposibilă continuarea raporturilor de muncă. La data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care se pronunţă condamnarea penală la executarea unei pedepse privative de libertate, contractul individual de muncă încetează de drept. Codul muncii nu stabileşte cine trebuie să se afle în această situaţie, dar prin analogie putem considera că este vorba deopotrivă de salariat sau de angajatorul persoană fizică.

G. de la data retragerii, de catre autoritatile sau organismele competente, a avizelor, autorizatilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei (Legea nr. 53/2003 - Codul muncii art. 56 lit. g)

Pentru exercitarea unor profesii este obligatorie obţinerea unor avize, atestări sau autorizaţii. Lipsa acestora pune salariatul într-o situaţie de lipsă a capacităţii juridice speciale pentru ocuparea acelui post.

Retragerea avizului, autorizatiei ori a atestatului pe perioada executarii contractului individual de munca va determina incetarea de drept a acestui contract.

H. ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii, ca masura de siguranta sau pedeapsa complementara, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia (Legea nr. 53/2003 - Codul muncii art. 56 lit. h)

Instanţa de judecată poate aplica o pedeapsă complementară, ca măsură de siguranţă, constând în interzicerea exercitării unei profesii sau funcţii. Daca salariatul practică acea profesie sau ocupă acea funcţie, la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti contractul său individual de muncă încetează de drept.

Masurile de siguranta sunt sanctiuni de drept penal care se dispun in raport cu persoanele care au comis fapte prevazute de legea penala in scopul inlaturarii unor stari de pericol si al preintampinarii savarsirii altor fapte prevazute de legea penala.

Pedepsele complementare constau in interzicerea temporara sau definitiva a execitiului unor drepturi ale condamnatului, ca un supliment sau adaos la pedeapsa principala.

Cu referire la incetarea raportului juridic de munca, pedeapsa complementara are in vedere, potrivit art.64 Cod penal:

a. interzicerea dreptului de a fi ales in autoritatile publice sau in functii elective publice;
b. interzicerea dreptului de a ocupa o functie implicand exercitiul autoritatii de stat;
c. interzicerea dreptului de a ocupa o functie sau de a exercita o profesie de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru savarsirea infractiunii.

Interzicerea de a ocupa o functie sau a exercita o profesie sau o meserie poate fi pronuntata atat ca masura de siguranta prevazuta la art.112 din Codul penal, cat si ca pedeapsa complementara, potrivit art.64 lit.a-c din Codul penal.

Avand in vedere ca masura interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii se refera la o profesie sau functie determinate, exista posibilitatea ca dupa incetarea contractului individual de munca, persoana in cauza sa se poata angaja in aceeasi unitate, dar intr-un alt post sau intr-o functie.

I. la data expirarii termenului contractului individual de munca incheiat pe durata determinata

(Legea nr. 53/2003 - Codul muncii art. 56 lit. i)

Codul muncii permite, în anumite situaţii limitativ stabilite de lege, încheierea unor contracte individuale de muncă pe durată determinată. La expirarea termenului pentru care au fost încheiate, aceste contracte individuale de muncă încetează de drept.

Data incetarii contractului individual de munca se stabileste la momentul incheierii acestuia, intemeiata fiind pe acordul de vointa exprimat anticipat, iar pentru momentul incetarii, apreciem ca nu este necesar emiterea unei decizii din parte angajatorului, dar practica a stabilit altfel.

J. retragerea acordului părinţilor sau a reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 – 16 ani. (Legea nr. 53/2003 - Codul muncii art. 56 lit. j)

Codul muncii permite angajarea tinerilor între 15 şi 16 ani doar cu acordul părinţilor sau reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională. În timpul derulării raportului de muncă, părinţii sau reprezentanţii legali ai minorului salariat pot retrage acordul dat la încheierea contractului de muncă. La această dată contractul individual de muncă încetează de drept.

Apreciem ca, retragerea acordului trebuie sa se faca in forma scrisa, sa fie data de ambii parinti, sa aiba o forma neechivoca.

Fata de situatiile prezentate mai sus apreciem ca nu se impune incheierea unui act de constatare a cazurilor mentionate, insa in practica se emite un astfel de document numit „decizie” pentru a avita o acceptare tacita a continuarii raportului juridic de munca dupa data incetarii de drept (ex. in cazul incheierii unui contract individual de munca pe durata determinata).

Pentru situatiile prevazute la art. 56 alin.1 lit. c – j, constatarea cazului de incetarea a contractului individual de munca se face in termen de 5 zile lucratoare de la intervenirea acestuia, in scris, prin decizia angajatorului, si se comunica fostului salariat tot in termen de 5 zile lucratoare.

Incetarea contractului individual de munca prin acordul partilor

Codul muncii nu contine dispozitii referitoare la conditiile si procedura incetarii contractului de munca prin acordul partilor.

Aceasta posibilitate este reglementata de art.55 lit.b din Codul muncii.

Prin acordul partilor poate interveni incetarea contractului individual de munca incheiat atat pe durata nedeterminata cat si pe durata determinata. In acest ultim caz, partile pot pune capat raportului juridic de munca, inainte de expirarea termenului pentru care a fost incheiat.

In cazul incetarii contractului individual de munca prin acordul partilor, initiativa apartine salariatului care va aduce la cunostinta angajatorului, intentia sa de a pune capat raportului juridice de munca in care este parte. Deoarece contractul individual de munca face parte din categoria contractelor consensuale, acordul partilor de a inceta contractul de munca dat in forma scrisa este necesar ad probationem si nu ad validitatem.

Intelegerea partilor poate fi dovedita prin orice mijloc de proba.

In practica insa, se impune emiterea de catre angajator a unui act (decizie, dispozitie) care constata incetarea contractului individual de munca, atat ca o aplicare a principiului simetriei actelor juridice, cat si ca un mijloc de proba care sa dovedeasca incetarea raportului juridic. In baza actului care emana de la angajator se vor face mentiunile corespunzatoare in carnetul de munca.

Demisia

Reprezinta o consacrare a principiului libertatii muncii, salariatul fiind in drept de a denunta in mod unilateral contractul, cu respectarea conditiilor impuse de lege.

In sensul art.38 din Legea nr.53/2003, care statueaza ca drepturile persoanelor incadrate in munca nu pot fi tranzactionate, sau supuse unor limitari sau renuntari, salariatului i se recunoaste si dreptul de a initia incetarea raporturilor juridice de munca.

Pentru a nu perturba activitatea angajatorului si a oferi acestuia posibilitatea inlocuirii, salariatul demisionar, are obligatia informarii (instiintarii) despre intentia incetarii raporturilor juridice de munca. Perioada de preaviz se negociaza intre parti la incheierea contractului individual de munca si nu poate fi mai mare de 20 zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie, respectiv 45 de zile lucratoare pentru salariatii cu functii de conducere.

Demisia trebuie sa imbrace forma unei notificari scrise, iar manifestarea de vointa cu privire la incetarea contractului individual de munca trebuie sa fie clara, precisa si lipsita de echivoc.

Salariatului are dreptul sa nu-si motiveze demisia (alin.3 art.81 din Legea nr.53/2003 – republicata, modificata si completata), precum si posibilitatea ca, in cazul refuzului angajatorului de a-i inregistra demisia, sa faca dovada prin orice mijloc de proba (alin.2 din acelasi articol).

De rertinut este faptul ca, termenul de preaviz este exprimat in zile lucratoare, fiind posibila stabilirea unei perioade mai mici a preavizului, nu mai mari.Termenul de preaviz incepe sa curga de la data inregistrarii demisiei, fara a include si ziua comunicarii.

Pe toata durata preavizului, pentru fiecare dintre parti, subzista obligatia executarii contractului individual de munca iar eventualele cauze de suspendare care ar putea interveni au ca efect suspendarea corepunzatoare a acestuia.

In cazul neexecutarii perioadei de preaviz angajatorul este in drept de a sanctiona salariatul prin desfacerea disciplinara a contractului de munca. Legea prevede insa o exceptia in cazul neexecutarii perioadei de preaviz si anume, situatia in care angajatorul nu-si indeplineste obligatiile asumate prin contract (art.81 alin.8).

Codul muncii, prevede in art.81 alin.7 posibilitatea angajatorului de a renunta la preaviz, in tot sau in parte.

Revocarea demisiei nu poate avea loc decat cu acordul direct sau implicit al angajatorului, continuarea activitatii salariatului dupa expirarea perioadei de preaviz putand fi considerata ca o renuntare la incetarea contractului individual de munca.

Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului

Situatiile in care concedierea are loc pentru motive care nu tin de persoana salariatului, sunt reglementate de art.61 din Codul muncii.

Concedierea in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina muncii sau de la cele stabilite prin contract individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamnetul intern, ca sanctiune disciplinara (art.61 lit.a din Codul muncii).

Desfacerea disciplinara a contractului individual de munca este reglementata de art.61 lit.a din Codul muncii.

Prevederile art.61 lit.a din Codul muncii trebuie coroborate cu prevederile art.248 alin.1 lit.e, potrivit caruia, printre sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul se numara si desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.

Codul muncii nu defineste si nu enumera abaterile grave, dar ele pot fi stabilite prin contractele colective de munca sau regulamentele interne.

In aceasta categorie intra abaterile grave savarsite cu vinovatie care tulbura profund activitatea angajatorului si fac imposibila continuarea relatiilor de munca. Gravitatea abaterii trebuie apreciata in urma analizarii detaliate a tuturor elementelor sale, a imprejurarilor de fapt in care a fost comisa, a consecintelor ei precum si a circumstantelor personale ale autorului ei (gradul de vinovatie, comportarea generala la serviciu, sanctiunile avute anterior).

Numai fapta savarsita cu vinovatie-si de o anumita gravitate-justifica desfacerea contractului individual de munca.

Angajatorul poate dispune concedierea si pentru abateri repetate. In aceasta situatie concedierea este posibila in cazul savarsirii a cel putin doua abateri. O importanta deosebita o prezinta nu numarul abaterilor disciplinare ci vointa constanta a salariatului de a incalca obligatiile de serviciu.

Cercetarea prealabila

Legiuitorul a impus in sarcina angajatorului efectuarea cercetarii prealabile in cazul concedierii disciplinare (art.61 lit.a). In privinta procedurii, termenelor si a conditiilor, Codul muncii face trimitere la raspunderea disciplinara (cap.II Titlu XI).

Astfel, procedura cercetarii disciplinare prealabile debuteaza cu imputernicirea de catre angajator a personei care sa realizeze cercetarea si este urmata de convocarea, in scris

a salariatului, cu indicarea obiectului cercetarii, a datei, orei si locului unde se va desfasura urmatoarea faza a cercetarii.

In cursul cercetarii, salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si ofere toate motivatiile pe care le considera necesare. Legea da dreptul salariatului de a fi asistat de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este, dupa caz.

Neprezentarea salariatului la convocarea facuta de angajator, fara un motiv obiectiv, are ca urmare concedierea disciplinara, fara a mai fi efectuata cercetarea prealabila.

In cazul in care cercetarea prealabila releva aspecte care fac imposibila mentinerea salariatului in postul pe care il ocupa, angajatorul va proceda la concedierea acestuia.

Decizia de concediere

Conform art.252 alin.2 din Codul muncii, sub sanctiunea nulitatii absolute, in decizie se cuprind in mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;
b) precizarea prevederilor din statutul persoanal, regulamentul intern sau contractul colectiv de munca plicabil, 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, 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.

Potrivit art.75 decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii.

Revocarea deciziei de desfacere a contractului individual de munca are loc cand unitatea, din proprie initiativa sa ca urmare a unei sesizari, constata nelegalitatea sau netemeinicia masurii luate, masura care nu poate avea ca efect incetarea contractului individual de munca al persoanei care a ocupat intre timp postul, intrucat decizia nu este un act jurisdictional, care prin esenta este irevocabil.

Concedierea in cazul in care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile in conditiile Codului de procedura penala (art.61 lit.b din Codul muncii).

Temei pentru desfacerea contractului individual de munca conform art.61 lit.b in Legea nr.53/2003, concedierea salariatului arestat pentru o perioada mai mare de 30 de zile are ca baza absenta prelungita de la locul de munca si nu neaparat existenta culpei acestuia.

In ceea ce priveste acest caz de concediere trebuie avute in vedere dispozitiile Codului de procedura penala privind arestarea preventiva.

Unitatea unde salariatul isi desfasoara activitatea va aprecia daca, dupa expirarea perioadei de 30 de zile, se impune luarii masurii concedierii.

Incetarea raporturilor de munca inainte de perioada stabilita de legiuitor este nelegala si da dreptul salariatului, in cazul eliberarii inainte de implinirea termenului de 30 de zile, sa ceara reintegrarea sa in postul avut anterior, precum si plata despagubirilor iar in caz de refuz din partea unitatii sa solicite reintegrarea pe calea actiunii in justitie. Mentinerea arestarii preventive dupa expirarea perioadei de 30 de zile, acopera nulitatea masurii luate.

Concedierea in cazul in care, prin decizia organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa-si indeplineasca atributiile corespunzator locului de munca ocupat (art.61 lit.c din Codul muncii)

Vizeaza cazul in care salariatul, datorita scaderii sau pierderii capacitatii biologice, indemanare, memorie, forta fizica, determina neindeplinirea sau indeplinirea necorespunzatoare a sarcinilor in cadrul postului pe care il ocupa. Tocmai din acest motiv, este reglementat examenul medical, nu numai la incheierea contractului individual de munca, ci si periodic pe parcursul executarii sale.

Inaptitudinea fizica si/sau psihica trebuie luata prin decizia organelor competente de expertiza medicala (alcatuita din medici de medicina muncii).

Deoarece concedierea pentru motive medicale exclude culpa salariatului iar inaptitudinea medicala determina neindeplinirea corespunzatoare numai a atributiilor locului de munca ocupat, angajatorul are obligatia de a-i oferi salariatului un alt loc de munca dintre cele vacante in unitate, compatibil cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina muncii (art.64 alin.1) si de a se adresa agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii, in cazul in care nu dispune de locuri vacante. Salariatul beneficiaza si de un preaviz stabilit de Codul muncii si de Contractul colectiv de munca incheiat la nivel de unitate, dupa caz.

Concedierea in cazul in care salariatul nu corespunde profesional postului in care este incadrat (art.61 lit.d din Codul muncii).

Necorepunderea profesionala se poate definii ca acea imprejurarea de natura obiectiva sau subiectiva care conduce sau este apta sa conduca la obtinerea unor performante profesionale mai scazute decat cele pe care, in mod rezonabil, angajatorul este indrituit a le astepta de la salariat.

Incetarea contractului individual de munca pentru necorespundere profesionala are in vedere acele situatii, in care lipsa pregatirii profesionale determina indeplinirea atributiilor corespunzatoare postului in care aste incadrat salariatul in mod defectuos.

De asemenea potrivit art.64 alin.1 din Codul muncii angajatorul are obligatia de a-l propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregatirea profesionala.

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.

Salariatul beneficiaza si de un preaviz stabilit de Codul muncii sau de Contractul colectiv la nivel de unitate, dupa caz.

Decizia de concediere reprezinta actul de vointa unilaterala prin care angajatorul dispune incetarea contractului individual de munca in cazurile si in conditile prevazute de lege.

Art.62 alin.2 din Codul muncii prevede ca, 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.

Decizia de concediere trebuie sa contina in mod obligatoriu (potrivit art.74 alin.1):

a. motivele care determina concedierea;
b. durata preavizului;
c. criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conformart.70 alin.2 lit.d;
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.

Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului

Reprezinta incetarea contractului individual de munca determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie

- efectivă (ce presupune ca locul de munca respectiv urmeaza a fi radiat din statul de functii)
- să aibă o cauză reală şi serioasă (modificarea denumirii postului, fara a afecta sfera atributiilor acestuia, nu poate avea ca efect concedierea salariatului).

Concedierea colectiva

Concedierea colectiva reprezinta o disponibilizare masiva de personal care nu ţine de persoana salariatului, ce duce la încetarea contractului individual de munca determinata de desfiinţarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legatura cu persoana acestuia. Aceasta se mai poate numi si disponibilizare.

Concedierea colectiva este reglementata prin art.68 – 74 din Codul muncii. Deosebirea dintre concedierea individuala si cea colectiva este numai de natura cantitativa. Asemanarea este aceea ca desfintarea posturilor trebuie sa fie efectiva, definitiva si sa aiba o cauza reala si serioasa.

Desfiintarea este efectiva atunci cand locul de munca nu se mai regaseste in organigrama angajatorului si statul de functii. Cauza este reala daca desfiintarea locului de munca este urmarea dificultatilor economice sau a transformarilor tehnologice ale angajatorului si serioasa cand este impusa de necesitatea imbunatatirii activitatii.

Avand in vedere faptul ca aceasta concediere reprezinta mai mult decat o simpla insumare de concedieri individuale, care poate produce efecte sociale foarte mari, legea prevede o procedura speciala, drepturi pentru salariatii concediati, conditii in plus pentru angajator la operarea concedierii.

O concediere are caracter colectiv daca :

Antreneaza desfacerea contractului individual de munca a unui numar de :

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

La stabilirea numărului efectiv de salariaţi concediati colectiv, se iau în calcul şi acei salariaţi cărora le-au încetat contractele individuale de munca din initiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legatura cu persoana salariatului, cu condiţia existenţei a cel puţin 5 concedieri.

Disponibilizarea este dispusa intr-o perioada de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu ţin de persoana salariatului.

Daca restructurarea sau privatizarea se desfasoara in etape, masurile de protectie se aplica numai daca sunt indeplinite conditiile concedierii colective pentru fiecare etapa in parte. Termenul de 30 de zile in care trebuie operate disponibilizarile se calculeaza, de asemenea, pentru fiecare etapa in parte.

Angajatorul are obligatia de a se consulta cu sindicatul sau cu reprezentantii salariatilor, dupa caz, cu privire la operarea concedierilor. Consultarea este bine sa inceapa inainte de luarea deciziei de concediere. Liderul sindicatului sau reprezentantii salariatilor vor fi invitati sa ia parte la Adunarea generala in care se analizeaza posibilitatea operarii de concedieri colective. Ei au un rol de observatori, cu drept de opinie, dar fara drept de vot.

Este recomandat ca in procesul – verbal redactat cu acest prilej sa mentionati expres prezenta liderului sindical sau a reprezentantilor salariatilor la sedinta.

In cazul in care angajatorul intentioneaza sa efectueze concedieri colective are obligatia de a initia consultari cu sindicatul sau, dupa caz cu reprezentantii salariatilor, in timp util si in scopul ajungerii la o intelegere, cu privire cel putin la:

a. metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective;
b. metodele si mijloacele de reducere a numarului de salariati care vor fi concediati;
c. atenuarea consecintelor concedierii prin recurgerea la masuri sociale care vizeaza sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesionala a salariatilor concediati.

Potrivit dispozitiilor art.69 alin.2 din Codul muncii, modificat si completat angajatorul are obligatia sa furnizeze toate informatiile relevante si sa le notifice, in scris, pentru a permite sindicatului sau reprezentantilor salariatilor sa formuleze propuneri in timp util, cu privire la urmatoarele

a. numarul total si categoriile de salariati;
b. motivele care determina concedierea preconizata;
c. numarul si categoriile de salariati care vor fi afectati de concediere;
d. criteriile avute in vedere, potrivit legii si/sau contractelor colective de munca, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
e. masurile avute in vedere pentru limitarea numarului concedierilor;
f. masurile pentru atenuarea consecintelor concedierii si compensatiile ce urmeaza sa fie acordate salariatilor concediati, conform dispozitiilor legale si/sau contractului colectiv de munca aplicabil;
g. data de la care sau perioada in care vor avea loc concedierile;
h. termenul inauntrul caruia sindicatul sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numarului salariatilor concediati.

Aceste obligatii de informare si consultare se mentin indiferent daca decizia care determina concedierile colective este luata de catre angajator sau de o intreprindere care detine controlul asupra angajatorului .

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 de informare si consultare a sindicatului, de faptul ca intreprinderea respectiva nu i-a furnizat informatiile necesare

Angajatorul are obligatia comunicarii notificarii si catre inspectoratul 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 .

In cadrul consultarilor, 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, angajatorul

avand obligatia de a raspunde in scris si motivat la aceste propuneri, in termen de 5 zile calendaristice de la primirea (art.71 din Codul muncii, modificat si completat - republicat).

In situatia in care, ulterior consultarilor cu sindicatul sau cu reprezentantii salariatilor, angajatorul decide aplicarea masurii de concediere colectiva, acesta are obligatia ca la aceeasi data sa notifice in scris sindicatul sau reprezentantii salariatilor, dupa caz, precum si 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 (art.72 alin.1 coroborat cu alin.3 din Codul muncii, modificat si completat).

Notificarea trebuie sa cuprinda toate informatiile relevante cu privire la intentia de concediere colectiva, precum si rezultatele consultarilor cu sindicatul sau reprezentantii salariatilor, asa cum prevad dispozitiile art.72 alin.2 din Codul muncii, modificat si completat)

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 de 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere, dupa care se poate trece la operarea disponibilizarilor, fara a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz si va informa in timp util angajatorul si sindicatul sau pe reprezentantii salariatilor, dupa caz, asupra reduceri termenului, precum si despre motivele care au stat la baza deciziei (art.72 alin.5 din Codul muncii, modificat si completat).

Agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca, in termenul de 30 de zile intre momentul notificarii si data emiterii deciziilor 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 (art.73 alin.1 din Codul muncii, modificat si completat).

De asemenea, 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. Inspectoratul teritorial de munca are obligatia de a informa in scris angajatorul si sindicatul sau pe 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 de 30 de zile (art.73 alin.3 din Codul muncii, modificat si completat).

Potrivit dispozitiilor art. 75 alin. 1 din Codul Muncii, modificat si completat, coroborate cu dispozitiile contractului colectiv de munca aplicabil, persoanele care sunt afectate de concediere, beneficiaza de un preaviz de cel putin 20 de zile lucratoare.

Decizia de concediere

In cazul concedierii pentru motive care nu tin de persoana salariatului, emiterea deciziei de concediere se face in scris, si sub sanctiunea nulitatii, trebuie sa cuprinda urmatoarele elementele:

a. motivele care determină concedierea;
b. durata preavizului;
c. criteriile de stabilire a ordinii de priorităţi;

d. lista tuturor locurilor de munca disponibile inunitate si termenul in care salariatii urmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant in conditiile art. 64 din Codul muncii;
e. termenul in care poate fi contestata;
f. instanta judecatoreasca.

De asemenea, decizia de concediere trebuie sa contina data emiterii, nr de inregistrare, semnatura persoanelor autorizate si stampila societatii.

Deciziile se emit pentru fiecare salariat disponibilizat in parte, cu respectarea conditiilor privind continutul, forma si modul de comunicare.

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului asa cum prevad dispozitiile art.77 din Codul muncii, Legea nr. 53/2003- republicata, modificata si completata.

MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Executarea contractului este guvernata de principiul stabilitatii in munca, ceea ce presupune ca modificarea si incetarea lui pot interveni numai in conditiile prevazute de lege.

Cu privire la modificarea contractului individual de munca se mentine regula potrivit careia poate interveni numai prin acordul partilor (si doar exceptional, in cazurile si in conditiile prevazute de lege, este posibila modificarea unilaterala de catre angajator).

Modificarea se refera nu numai la elementele esentiale ale contractului (felul muncii, locul muncii, salariul), ci si la :

- durata muncii ;
- conditiile de munca ;
- timpul de munca si de odihna (art.41).

Potrivit art.17 alin.1 din Codul muncii, anterior modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa salariatul cu privire la clauzele generale pe care intentioneaza sa le modifice. Orice modificare a unuia dintre elementele contractului individual de munca, in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, (cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare rezulta ca posibila din lege sau din contractul colectiv de munca aplicabil).

Modificarea prin acordul partilor nu este, de regula, supusa unor restrictii sau limitari. Insa trebuie avut in vedere ca, asemenea masura sa nu aduca vreo atingere drepturilor salariatilor care sunt ocrotite prin dispozitii imperative ale legii.

Astfel potrivit art.42 alin.1 din Codul muncii, 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. Pe durata delegarii, respectiv detasarii, salariatul isi pastreaza functia si toate celelalte drepturi prevazute in contractul individual de munca.

Delegarea este obligatorie pentru salariat pentru prima perioada de 60 zile calendaristice pentru care a fost dispusa. Se poate prelungii pe noi perioade succesive de 60 zile, numai cu acordul salariatului. Perioada de 60 de zile calendaristice se raporteaza la 12 luni.

Detasarea poate fi dispusa numai in cadrul altei unitati, care face o solicitare in acest sens catre unitatea expeditoare. Prin urmare, nu este posibila detasarea in cadrul aceleiasi unitati sau in cadrul unei subunitati.

Detasarea este obligatorie pentru salariat, pentru prima perioada, de cel mult un an. Insa pentru prelungirea detasarii este necesar acordul sau.

Potrivit art.48 din Codul muncii, angajatorul poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamantul salariatului, in cazul unor situatii de forta majora, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului.

Aceasta situatie reprezinta o modificare unilaterala a contractului in temeiul careia salariatul indeplineste, intr-o perioada determinata, o alta functie sau meserie decat cea prevazuta in contract si care trebuie sa corespunda - cu unele exceptii stabilite de lege – calificarii sale profesionale.

Modificarea unilaterala a contractului de munca prin trecerea temporara in alta munca, in conformitate cu prevederile art.48 din Codul muncii, aceasta poate avea loc in caz de :

- forta majora ;
- cu titlu de sanctiune disciplinara ;
- ca masura de protectie a salariatului.

Trecerea temporara in alta munca in caz de forta majora poate avea loc numai pe perioada acelui eveniment imprevizibil si de neinlaturat. Sunt considerate cauze de forta majora : catastrofe naturale (cutremure, seceta, inundatii, furtuni).

Trecerea temporara in alta munca cu titlu de sanctiune disciplinara, are loc in situatia in care angajatorul in conformitate cu prevederile art.264 alin.1 lit.c din Codul muncii, aplica sanctiunea retrogadarii din functie, cu acordarea salariului corespunzator functiei in care s-a dispus retrogadarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile.

Trecerea intr-o alta munca ca masura de protectie a salariatului, poate interveni in urmatoarele situatii :

- salariatul pe baza recomandarii medicale trebuie sa presteze o munca mai usoara ;
- O.U.G. nr.96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca – modificata si completata- prevede obligatia angajatorului de a repartiza femeile gravide sau care alapteaza la alte locuri de munca fara riscuri pentru sanatatea si securitatea lor (art.9)ori sa le transfere de la locurile de munca de noapte la cele de zi (art.19)precum si la alte locuri de munca decat cele cu caracter insalubru sau greu de suportat (art.20). Tot ca masura de protectie, O.U.G. nr.96/2003 prevede ca in cazul in care o salariata este gravida, a nascut recent sau alapteaza si desfasoara la locul de munca o activitate care prezinta riscuri pentru sanatatea sau securitatea sa angajatorul este obligat sa ii modifice in mod corespunzator conditiile si/sau orarul de munca, daca nu este posibil, sa o repartizeze la a lt loc de munca fara riscuri pentru sanatatea si securitatea sa conform recomandarii medicului de medicina muncii sau a mediului de familie cu mentinerea drepturilor salariale.

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Executarea contractului individual de munca reprezinta un proces ce se desfasoara in timp. In acest interval pot intervene anumite imprejurari prevazute chiar de lege, care sa impiedice temporar infaptuirea obiectului si efectelor contractului,deci a obligatiilor reciproce ale partilor.

Suspendarea contractului de munca este in realitate o suspendare a principalelor sale efecte – prestarea muncii si plata acesteia- ce se manifesta printr-o incetare a traducerii lor in viata. Ea se deosebeste de incetarea contractului de munca, care presupune disparitia efectelor acestui contract.

Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

Contractul individual de munca se suspenda de drept in urmatoarele situatii:

a. concediu de maternitate (art.50 lit. a din Codul muncii)

Concediul si indemnizatia de maternitate sunt drepturi de asigurari sociale prevazute de cap.IV, art.23-25 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr.158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate (publicata in Monitorul Oficial nr.1074 din 29 noiembrie 2005), care au ca scop asigurarea in bune conditii a sanatatii mamei si a copilului sau. Concediul medical de maternitate se poate intinde pe durata a 126 zile calendaristice si poate fi acordat in doua etape, in functie de recomandarea medicului sau de solicitarea mamei, sub forma concediului medical prenatal (63 de zile) si a concediului medical postnatal (63 de zile), cu posibilitatea compensarii intre ele. Concediul postnatal nu poate fi mai mic de 42 zile, conform Ordonantei de urgenta a Guvernului nr.96/2003.

Suspendarea contractului individual de munca pe durata concediului medical de maternitate da posibilitatea angajatorului de a incadra pe durata determinata o persoana care sa preia aributiile de serviciu ale salariatei in cauza pana la revenirea acesteia la serviciu.

Fiind o situatie speciala, art.60 alin.(1) lit.c) din Codul muncii interzice angajatorului sa concedieze salariata aflata in concediu de maternitate.

b. concediu pentru incapacitate temporara de munca (art.50 lit b din Codul muncii)

Concediul pentru incapacitate temporara de munca se acorda salariatului care, din cauza starii de boala, nu poate desfasura activitatii in slujba angajatorului sau. Conditiile acordarii acestui concediu si a indemnizatiei aferente sunt stabilite de cap.II art.12-17 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr.158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate, publicata in Monitorul Oficial nr.1074 din 29 noiembrie 2005.

Starea de incapacitate temporara de munca poate fi generata de :

- boala obisnuita;
- accidente in afara muncii;
- boli profesionale;
- accidente de munca.

Concediul pentru incapacitatea temporara de munca cauzata de accidente de munca, boli profesionale si alte boli grave prevazute de art.9 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr.158/2005 se acorda indiferent de stagiul de cotizare realizat, iar indemnizatia este de 100% din baza de calcul prevazuta de legea pensiilor.

Din cauza starii speciale in care se gaseste salariul, legea interzice angajatoului sa il concedieze (art.60 alin.(1) lita) din Codul Muncii) si suspenda preavizul atat in cazul concedierii, cat si al demisiei .

c. carantina; art.50 litc) din Codul muncii

In perioada de carantina declarata de inspectorul de sanatate publica ca urmare a unei boli contagioase care pune in pericol sanatatea unui grup mai mare de indivizi, contractele de munca ale salariatilor unitatii afectate se suspenda de drept.
In aceasta perioada, salariatilor nu le este permis accesul in unitate, iar lipsa drepturilor de natura salariala este acoperita prin acordarea unei indemnizatii de asigurari sociale suportate integral din bugetul asigurarilor sociale de stat.
Concediul pentru carantina suspenda contractul de munca al salariatului si il pune la adapost impotriva unei masuri de concediere ce ar putea fi dispusa de catre angajator.

d. exercitarea unei functii in cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti; art.50 lit.d) din Codul muncii

Prevederea legala vizeaza cazurile de suspendare a contractului de munca prevazute de legi speciale, care reglementeaza activitatea organelor prin care se exercita cele trei puteri in stat: executiva, legislativa si judecatoreasca.

e. indeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat (art.50 lit.e din Codul muncii)

Potrivit Legii nr.62/2011, pe perioada in care persoana aleasa in organul de conducere al sindicatului este salarizata de organizatia sindicala, contractul sau de munca se suspenda, iar acesta isi pastreaza functia si locul de munca detinute anterior, precum si vechimea in munca, respectiv in specialitate.
Liderul sindical nu mai lucreaza pentru angajator, pe acest interval, ci pentru sindicatul care l-a ales.
La revenirea pe postul anterior, persoana care a ocupat o functie de conducere remunerata in organizatia sindicala va beneficia de un salariu ce nu poate fi mai mic decat cel pe care l-ar fi obtinut daca nu ar fi parasit acel post.

f. forta majora

Forta majora reprezinta un eveniment cu caracter exceptional, imprevizibil si de neinlaturat, care atrage imposibilitatea absoluta a desfasurarii unei activitati.

g. in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala (art.50 lit.g din Codul muncii)

Masura arestului preventiv, conform art.146 din Codul de procedura penala, poate fi dispusa de catre procuror prin ordonanta motivata fata de invinuitul/inculpatul care se regaseste intr-una din situatiile prevazute de art.148 din Codul de procedura penala, in legatura cu care exista indicii temeinice ca a savarsit o fapta prevazuta de lege.
Durata arestarii preventive a inculpatului nu poate depasi 30 de zile, in afara de cazul in care ea este prelungita sau mentinuta in conditiile legii.

h. de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
i. în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului, in urmatoarele situatii:
Contractul individual d munca poate fi suspendat prin manifestarea de vointa a salariatului, fara a mai fi necesar si acordul angajatorului. Suspendarea nu intervine asadar, numai "din initiativa" salariatului, ci opereaza prin actul unilateral al acestuia.

a. concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani (art.51 lit.a) din Codul muncii)

Concediul pentru cresterea copilului este reglemetat de Ordonanta de urgenta a Guvernului nr.111/2010.
Poate beneficia de indemnizatia pentru cresterea copilului, optional, oricare
dintre parintii firesti ai copilului, precum si una dintre persoanele care au adoptat copilul, carora li s-a incredintat copilul in vederea adoptiei sau care au copilul in plasament ori in plasament in regim de urgenta, precum si persoana care a fost numita tutore.

b. concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani, sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani (art.51 lit.b din Codul muncii)

Concediul si indemnizatia corespunzatoare sunt prevazute de cap.V art.26-30 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr.158/2005 si se acorda unuia dintre parinti, pe baza certificatului medical eliberat de medicul de familie. In cazul copilului cu handicap, parintele trebuie sa prezinte in plus certificatul pentru persoana cu handicap.

c. concediu paternal (art.51 lit. c din Codul muncii)

Concediul paternal se acorda la cererea tatalui care doreste sa participe efectiv la ingrijirea nou-nascutului, in conditiile Legii 210/1999.
Durata concediului este de 5 zile lucratoare si se acorda in primele 8 saptamani de la nasterea copilului, in baza certificatului de nastere al copilului.

d. concediul pentru formare profesionala (art.51 lit.d din Codul muncii)

Concediul pentru formare profesionala necesita cel mai adesea acordul angajatorului.
Astfel, concediul pentru formarea profesionala, reglementat de art.149 si urm. din Codul muncii, necesita incuviintarea expresa a angajatorului, ce trebuie informat in scris cu privire la domeniul, durata si institutia de formare profesionala

e. exercitarea unei functii elective in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;

f. participare la greva;

Conditiile de exercitare a grevei sunt stabilite in capitolul cu acelasi nume

din Codul muncii (art.250 si urm) si de art.40-46 din Legea nr.168/1999, modificata si completata, privind solutionarea conflictelor de munca.
Greva constituie o incetare colectiva si voluntara a lucrului intr-o unitate
si poate fi declarata pe durata desfasurarii conflictelor de interese numai daca, in prealabil, au fost epuizate posibilitatile de solutionare a conflictului de interese prin procedurile de mediere, conciliere sau arbitraj si daca momentul declansarii a fost adus la cunostinta conducerii unitatii de catre organizatori cu 48 de ore inainte.

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

Cazurile de suspendare a contractului de munca din initiativa angajatorului sunt reglementate la art.52 din Codul muncii si vizeaza situatiile de fapt care il pot determina pe acesta sa dispuna incetarea temporara a prestarii muncii si a platii salariului.
Decizia angajatorului de suspendare a contractului de munca poate fi motivata de :

Cercetarea disciplinara (art.52 alin.1 lit.a din Codul muncii) **încetat efectele juridice; Lit. a) a alin. (1) al art. 52 şi-a încetat efectele juridice ca urmare a declarării neconstituţionale a prevederilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii prin DECIZIA CURŢII CONSTITUŢIONALE nr. 261 din 5 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 511 din 7 iulie 2016.**

Prin DECIZIA CURŢII CONSTITUŢIONALE nr. 261 din 5 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 511 din 7 iulie 2016, s-a admis excepţia de neconstituţionalitate a prevederilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, constatându-se că acestea sunt neconstituţionale.

Conform art. 147 alin. (1) din Constituţia României republicată dispoziţiile din legile şi ordonanţele în vigoare, precum şi cele din regulamente, constatate ca fiind neconstituţionale, îşi încetează efectele juridice la 45 de zile de la publicarea deciziei Curţii Constituţionale dacă, în acest interval, Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pun de acord prevederile neconstituţionale cu dispoziţiile Constituţiei. Pe durata acestui termen, dispoziţiile constatate ca fiind neconstituţionale sunt suspendate de drept.

Prin urmare, în intervalul 7 iulie 2016-21 august 2016, prevederile art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii au fost suspendate de drept, încetându-şi efectele juridice, în data de 22 august 2016, întrucât legiuitorul nu a intervenit pentru modificarea prevederilor atacate.

b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti*);
Exista doua ipoteze in care poate interveni, in acest temei, suspendarea coontractului de munca din initiativa angajatorului:
1. Formularea unei plangeri penale de catre angajator importiva salariatului
Prin urmare, daca sunteti vatamat printr-o fapta savarsita de un salariat, aveti
posibilitatea de a sesiza organele de urmarire penala, iar ca o masura de protectie, puteti dispune in acelasi timp si suspendarea contractului de munca al angajatorului. Acestuia nu i se mai ingaduie, pentru o perioada de timp, sa presteze activitate in unitate. Fireste, nu aveti nici obligatia de plata a salariatului.

Daca, in urma plangerii angajatorului, s-a dispus arestarea preventiva a salariatului, intervine suspendarea de drept a contractului de munca, potrivit art.50 lit.h), din Codul muncii. Prin Decizia Curţii Constituţionale nr. 279 din 23 aprilie 2015, s-a admis excepţia de neconstituţionalitate a prevederilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, constatându-se că acestea sunt neconstituţionale.

Conform art. 147 alin. (1) din Constituţia României republicată dispoziţiile din legile şi ordonanţele în vigoare, precum şi cele din regulamente, constatate ca fiind neconstituţionale, îşi încetează efectele juridice la 45 de zile de la publicarea deciziei Curţii Constituţionale dacă, în acest interval, Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pun de acord prevederile neconstituţionale cu dispoziţiile Constituţiei. Pe durata acestui termen, dispoziţiile constatate ca fiind neconstituţionale sunt suspendate de drept.

Prin urmare, începând cu data de 2 august 2015, prevederile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii îşi încetează efectele juridice, legiuitorul neintervenind pentru modificarea prevederilor atacate.

2. Salariatul a fost trimis in judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta

In acest caz ramane la latitudinea angajatorului sa aprecieze in ce masura fapta savarsita este sau nu incompatibila cu functia detinuta de salariat in unitate. Angajatorul va tine cont atat de atributiile expres conferite prin fisa postului, cat si de asteptarile de conduita din partea salariatului, care ar putea prejudicia imaginea unitatii.

c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

Suspendarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului pentru motive economice,tehnologice, structurale are ca efect incetareatemporara a prestarii activitatii salariatului si plata salariului de catre angajator.

c^1) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) detasarea

Detasarea este actul unilateral al angjatorului prin care se suspenda contractul de munca al salariatului, acesta urmand sa presteze activitate in folosul altui angajator in schimbul salariului corespunzator.

Intrucat la unitatea care a dispus detasarea salariatul in cauza nu mai presteaza efectiv activitatea si nu mai primeste salariu, contractul de munca existent intre cele doua parti se suspenda .

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

Potrivit art 54 din Codul Muncii, suspendarea contractului individual de munca intervine prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata pentru studii sau pentru interese personale.

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

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA

Contractul colectiv de munca este conventia incheiata intre patron sau organizatia patronala, pe 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.

Părţile şi reprezentarea acestora la negocierea colectivă

Părţile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul şi angajaţii/lucrătorii, reprezentaţi după cum urmează:

A. Angajatorul:

a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcţionare, după caz;

b) la nivel de grup de unităţi, de către persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerile unităţilor din grup să negocieze şi să semneze contractul colectiv de muncă;

c) la nivel de sector de negociere colectivă de către organizaţiile/federaţiile patronale legal constituite şi reprezentative potrivit legii şi/sau de către reprezentantul legal al autorităţii publice centrale competente;

d) la nivelul regiilor autonome, companiilor naţionale, al societăţilor cu unic acţionar/asociat statul român sau autoritatea administraţiei publice locale, precum şi la nivelul grupului de unităţi constituit de acestea, de către conducătorul regiei autonome, companiei naţionale sau al societăţii, respectiv, conducătorii unităţilor din grup; în cazul autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţa de muncă, de către conducătorii autorităţilor şi instituţiilor publice;

e) la nivel naţional, de către confederaţiile patronale legal constituite şi reprezentative, potrivit legii.

B. Angajaţii / lucrătorii:

a) la nivel de unitate:

1. de către organizaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative din unitate;
2. la solicitarea şi în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate şi afiliate, de către federaţia sindicală la care acestea sunt afiliate şi care au în

unitate un număr de membri care reprezintă cel puţin 35% dintre angajaţii/lucrătorii unităţii;

3. de către toate sindicatele nereprezentative legal constituite la nivel de unitate şi neafiliate la federaţii sindicale din sectorul de negociere colectivă;
4. dacă nu există sindicate constituite la nivelul unităţii, de către reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor aleşi prin votul a jumătate plus unu din numărul total al angajaţilor/lucrătorilor din unitate şi mandataţi special în acest scop, cu respectarea dispoziţiilor art. 58 alin. (2);

b) **la nivel de grup de unităţi, de către federaţiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unităţi** împreună cu sindicatele legal constituite şi reprezentative la nivelul unităţilor din grup. În toate situaţiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federaţiilor reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă la care sunt afiliate;

c) **la nivelul sectoarelor de negociere colectivă**, de către federaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative potrivit legii;

d) **la nivelul regiilor autonome, companiilor naţionale şi societăţilor cu unic acţionar/asociat statul român** sau autoritatea administraţiei publice locale, la nivelul instituţiilor bugetare, al autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă, de către organizaţiile sindicale reprezentative, potrivit legii; în situaţia în care nu există organizaţii reprezentative, reprezentarea se face similar cu cea prevăzută la lit. B lit. a);

e) la nivel naţional, de către confederaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative potrivit legii.

Reprezentativitatea organizatiilor sindicale

Sunt reprezentative organizaţiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarelecondiţii:

A. la nivel naţional:

a) au statut legal de confederaţie sindicală;
b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) au în componenţă structuri proprii în cel puţin jumătate plus unu din numărul totalal judeţelor României, inclusiv municipiul Bucureşti;
d) organizaţiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puţin 5% din efectivul angajaţilor/lucrătorilor economiei naţionale;

B. la nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unităţi:

a) au statut legal de sindicat sau de federaţie sindicală;
b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;
c) organizaţiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puţin 5% din efectivul angajaţilor/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă sau din grupul de unităţi, după caz;

C. la nivel de unitate:

a) au statut legal de sindicat sau federaţie sindicală;
b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;
c) numărul de membri ai sindicatului sau, după caz, ai sindicatelor componente ale federaţiei sindicale reprezintă cel puţin 35% din numărul total de angajaţi/lucrători aflaţi într-un raport juridic de muncă sau un raport de serviciu cu unitatea.

Îndeplinirea de către organizaţiile sindicale a condiţiilor de reprezentativitate se constată, la cererea acestora, de către instanţa competentă în a cărei rază teritorială îşi au sediul. Hotărârea se motivează şi se comunică în 5 zile de la pronunţare.
Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.

Dovada îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate se face astfel:

I. la nivel naţional:

a) copie a hotărârii judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice de cătreconfederaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;
b) tabel centralizator, semnat de reprezentantul legal al confederaţiei sindicale, carecuprinde lista cu structurile judeţene ale confederaţiei sindicale din cel puţin jumătate plus unu din numărul judeţelor României, inclusiv municipiul Bucureşti;
c) adresă de la Institutul Naţional de Statistică cu numărul total al angajaţilor/lucrătorilor din economia naţională;

d) tabel centralizator, semnat de reprezentantul legal al confederaţiei sindicale,cuprinzând lista federaţiilor componente şi numărul total de membri ai acestora, precum şi declaraţiile semnate de reprezentanţii legali ai federaţiilor sindicale membre în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare federaţie;

e) declaraţie pe propria răspundere a reprezentantului legal al fiecărei federaţii sindicale membre privind afilierea la o singură confederaţie sindicală;

II. la nivel de sector de negociere colectivă:

a) copie a hotărârii judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice de cătrefederaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;

b) tabel centralizator, semnat de reprezentantul legal al federaţiei sindicale, cuprinzând lista sindicatelor componente şi numărul total de membri ai acestora, precum şi declaraţiile semnate de reprezentanţii legali ai sindicatelor componenteîn care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate;

c) adresă de la Institutul Naţional de Statistică sau de la alte instituţii abilitate prin lege cu privire la numărul total de angajaţi şi/sau lucrători din sectorul de negociere colectivă respectiv, exclusiv persoanele prevăzute la art. 4;

d) declaraţie pe propria răspundere a reprezentantului legal al fiecărui sindicat membru privind afilierea la o singură federaţie sindicală;

III. la nivel de grup de unităţi, dacă acesta este constituit:

a) copie a hotărârii judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice de cătrefederaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;

b) tabel centralizator, semnat de reprezentantul legal al federaţiei sindicale, cuprinzând lista sindicatelor din grupul de unităţi şi numărul total de membri ai acestora, precum şi declaraţiile semnate de reprezentanţii legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul de membri de sindicat din fiecareunitate care a constituit grupul de unităţi;

c) numărul de angajaţi/lucrători ai unităţilor care constituie grupul de unităţi, dovedit cu adeverinţele eliberate de unităţile care constituie grupul sau cu certificat eliberat de Inspecţia Muncii, pe baza informaţiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspecţiei

Muncii cu registrele generale de evidenţă a angajaţilor/lucrătorilor depuse de angajatori; eliberarea certificatului în acest scopse face gratuit;

d) declaraţie pe propria răspundere a reprezentantului legal al fiecărui sindicat membru privind afilierea la o singură federaţie sindicală;

IV. la nivel de unitate:

a) copie a hotărârii judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice de cătreorganizaţia sindicală şi a ultimei hotărâri judecătoreşti de modificare a statutului

şi/sau componenţei organului executiv de conducere;

b) declaraţie pe propria răspundere semnată de reprezentantul legal al organizaţiei sindicale privind numărul total de membri de sindicat;

c) adeverinţă eliberată de angajator sau certificat eliberat de Inspecţia Muncii, privind numărul de angajaţi/lucrători din unitate, pe baza informaţiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspecţiei Muncii cu registrele generale de evidenţă a salariaţilor depuse de angajatori. Eliberarea certificatului în acest scopse face gratuit;

d) dovada depunerii la Inspectoratul Teritorial de Muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Anterior depunerii dosarului pentru obţinerea reprezentativităţii, confederaţiile şi federaţiile sindicale vor depune în format electronic o copie a respectivului dosar la ministerul responsabil cu dialogul social, care o va înregistra şi va emite dovadă în acest sens. Dovada emisă de ministerul responsabil cu dialogul social este obligatorie pentru acceptarea de către instanţa competentă, după caz, a depunerii dosarului dereprezentativitate. După constatarea reprezentativităţii organizaţiilor sindicale, instanţa competentă înscrie în registrul special al sindicatelor data hotărârii de admitere a cererii de constatare a reprezentativităţii, precum şi informaţiile solicitate privind numărul total al membrilor organizaţiilor sindicale. Confederaţiile şi federaţiile sindicale sunt obligate ca, în termen de 5 de zile lucrătoare de la data comunicării hotărârii judecătoreşti de constatare a reprezentativităţii, să transmită în format electronic o copie a acesteia ministerului responsabil cu dialogul social. O copie a dosarului prevăzut şi a hotărârii judecătoreşti de constatare a reprezentativităţii vor fi publicate pe site-ul ministerului responsabil cu dialogul social în termen de 3 zile lucrătoare de la depunerea dosarului, respectiv de la data primirii hotărârii

judecătoreşti. Anterior depunerii dosarului pentru obţinerea reprezentativităţii la judecătorie, sindicatele vor depune, în format electronic, o copie a respectivului dosar la inspectoratul teritorial de muncă, care o va înregistra şi va emite dovadă în acest sens. Sindicatele reprezentative sunt obligate ca, în termen de 5 de zile lucrătoare de la data comunicării hotărârii judecătoreşti de constatare a reprezentativităţii, să transmită o copie a acesteia atât la inspectoratul teritorial de muncă, în format electronic, care o va publica, în termen de 3 zile lucrătoare, pe site-ul instituţiei, cât şi angajatorului.

Reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor

La angajatorul la care **sunt încadraţi minimum 10 angajaţi/lucrători** şi la care nu există sindicat, interesele angajaţilor/lucrătorilor pot fi promovate şi apărate de reprezentanţii lor, aleşi şi mandataţi special în acest scop, conform legii.

Reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor sunt aleşi cu votul a cel puţin jumătate plus unu dinnumărul total al angajaţilor/lucrătorilor din unitatea respectivă.

Este interzisă orice intervenţie din partea autorităţilor publice, a angajatorilor şi a organizaţiilor acestora în alegerea reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor ori în împiedicarea desfăşurării acestor alegeri.

Angajatorul, la cererea angajaţilor/lucrătorilor, va facilita desfăşurarea procedurilor de alegere a reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor.

La nivelul angajatorului la care nu există un sindicat, angajaţii/lucrătorii pot constitui un grup de iniţiativă care elaborează procedurile şi/sau regulamentul pentru desfăşurarea alegerii reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor.

Procedurile şi/sau regulamentul pentru desfăşurarea alegerilor se comunicăangajatorului, care are obligaţia ca, în termen de cel mult 10 zile de la primire, să informeze toţi angajaţii/lucrătorii unităţii cu privire la conţinutul procedurilor şi/sau regulamentului pentru desfăşurarea alegerii reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor.

Pentru iniţierea şi derularea alegerilor reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, grupul de iniţiativă poate cere consultanţă unei federaţii sindicale legal constituite în sectorul de negociere colectivă respectiv. În cazul în care federaţia sindicală acceptă să ofere consultanţă, reprezentantul acesteia are acces în unitate pentru desfăşurarea procesului privind alegerea reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, cu respectarea regulamentului intern al unităţii.

Pot avea calitatea de reprezentanţi ai angajaţilor/lucrătorilor persoanele care sunt încadrate la angajator pe baza unui contract individual de muncă sau raport de serviciuşi au împlinit vârsta de 18 ani.

Numărul de reprezentanţi aleşi ai angajaţilor/lucrătorilor se stabileşte de comun acord cu angajatorul, în funcţie de numărul total de angajaţi/lucrători. Dacă nu se realizează acordul, numărul de reprezentanţi aleşi ai angajaţilor/lucrătorilor nu poate fi mai mare de:

- 2 reprezentanţi, la angajatorii care au sub 100 de angajaţi/lucrători;
- 3 reprezentanţi, la angajatorii care au între 101 şi 500 de angajaţi/lucrători;
- 4 reprezentanţi, la angajatorii care au între 501 şi 1.000 de angajaţi/lucrători;
- 5 reprezentanţi, la angajatorii care au între 1.001 şi 2.000 de angajaţi/lucrători;
- 6 reprezentanţi, la angajatorii care au peste 2.000 de angajaţi/lucrători.

Durata mandatului reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor nu poate fi mai mare de 2ani.

Persoanele care ocupă funcţii de conducere care asigură reprezentarea administraţiei în raporturile cu angajaţii/lucrătorii sau care participă la decizia conducerii întreprinderii la nivelul unităţii nu pot fi aleşi ca reprezentanţi ai angajaţilor/lucrătorilor.

Reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor nu pot desfăşura activităţi ce sunt recunoscute prinlege exclusiv sindicatelor.

Inspectoratele teritoriale de muncă au obligaţia de a verifica îndeplinirea condiţiilor prevăzute de prezenta lege pentru alegerea reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor.

Reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor au următoarele atribuţii principale:

a) să participe la elaborarea regulamentului intern;
b) să sesizeze inspectoratul teritorial de muncă cu privire la nerespectarea dispoziţiilor legale şi ale contractului/acordului colectiv de muncă aplicabil;
c) să participe la negocierea contractului/acordului colectiv de muncă, potrivit prezentei legi.

Atribuţiile reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, modul de îndeplinire a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor se consemnează în procesul-verbal al adunării generale a angajaţilor/lucrătorilor întocmit de grupul de iniţiativă şi se validează prin votul a cel puţin jumătate plus unu din numărul total al acestora.

Pentru reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor, numărul de ore în cadrul programului normal de lucru, destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit, se stabileşte prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unităţii, respectiv prin negociere directă cu conducerea unităţii.

Pe toată durata mandatului sunt interzise modificarea şi/sau desfacerea contractelor individuale de muncă/raporturilor de serviciu ale reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor pe motive ce ţin de îndeplinirea mandatului primit de la angajaţi/lucrători.

Negocierea contractelor colective de muncă

Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unităţi, la nivel de grupuri de unităţi la nivel de sectoare de negociere colectivă şi la nivel naţional.

Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităţilor care au cel puţin 10 angajaţi/lucrători, precum şi la nivel de sector de negociere colectivă. Iniţiativa negocierii colective aparţine oricăruia dintre partenerii sociali.

Iniţiatorul negocierii colective poate face acest demers cu cel puţin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiţionale la contractele colective de muncă.

Durata negocierii este de maximum 45 de zile. Durata maximă poate fi depăşită doarprin acordul părţilor.

Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părţi.

În termen de 5 zile calendaristice de la data declanşării procedurilor de negociere, angajatorul sau organizaţia patronală are obligaţia să convoace toate părţile îndreptăţite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă. La prima reuniune a părţilor se stabilesc informaţiile publice şi cu caracter confidenţial pe care angajatorul sau organizaţia patronală le va pune la dispoziţia părţii sindicale şi/sau a reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor şi data până la care urmează a îndeplini această obligaţie. Regimul informaţiilor confidenţiale puse la dispoziţie de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006, cu modificările şi completările ulterioare. Informaţiile pe care angajatorul le va pune la dispoziţia părţii

sindicale şi/sau a reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, trebuie să permită o analiză a situaţiei economico-financiare şivor cuprinde cel puţin date referitoare la:

a) situaţia economico-financiară a unităţii la zi, precum şi perspectiva de evoluţie aacesteia pe următoarea perioadă contractuală;
b) situaţia, structura şi evoluţia estimată a ocupării forţei de muncă, precum şieventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;
c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului şi a timpului de lucrupe următoarea perioadă contractuală;
d) măsurile propuse privind protecţia drepturilor angajaţilor/lucrătorilor în caz detransfer al unităţii sau a unei părţi a acesteia;
e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a angajaţilor/lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

Părţile vor consemna în procesul-verbal al primei reuniuni următoarele:

a) componenţa nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unei împuterniciri scrise;
b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
c) durata maximă a negocierilor convenită de părţi;
d) locul şi calendarul reuniunilor;
e) în cazul sindicatului/organizaţiei sindicale, existenţa dovezii reprezentativităţii;
f) în cazul în care nu există organizaţii sindicale, dovada alegerii reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, în conformitate cu dispoziţiile art. 57 şi 58;
g) existenţa dovezii convocării tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negociere;
h) pentru negocierile la nivel de unitate existenţa dovezii personalităţii juridice asindicatelor;
i) alte detalii privind negocierea.

Data primei şedinţe de negociere reprezintă data certă la care se consideră că negocierile au fost declanşate. La fiecare şedinţă de negociere se încheie procese- verbale semnate de reprezentanţii mandataţi ai părţilor, în care se consemnează conţinutul negocierilor.

La negocierea clauzelor şi la încheierea contractelor colective de muncă

părţile sunt egale şi libere.
Este interzisă orice intervenţie a autorităţilor publice, sub orice formă şi modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea şi încetarea contractelor colective de muncă.
La contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau la nivel de grup de unităţi, organizaţiile patronale sau unităţile care nu sunt semnatare ale contractelor colective, precum şi organizaţiile sindicale corespondente,pot adera ulterior la acestea în baza unei notificări scrise transmisă către depozitar şi adresată părţilor semnatare ale contractului colectiv de muncă la acel nivel.
Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi şi obligaţii numai în limiteleşi în condiţiile prevăzute de lege.
La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturileangajaţilor/lucrătorilor au un caracter minimal.
Contractele colective de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.
Contractele individuale de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

Clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă pot face referire, fără a afectaprincipul libertăţii contractuale, şi asupra următoarelor elemente:

a) stabilirea coeficienţilor minimi de ierarhizare pe categorii de angajaţi/lucrători, ţinând cont de standardele ocupaţionale corespunzătoare;
b) măsurile adoptate pentru consilierea şi evaluarea profesională aangajaţilor/lucrătorilor;
c) măsurile privind armonizarea vieţii de familie cu obiectivele profesionale, timpulde lucru şi timpul de odihnă;
d) reglementări privind condiţiile de muncă şi cele referitoare la securitatea şisănătatea în muncă a angajaţilor/lucrătorilor;
e) modalităţile de informare şi consultare a angajaţilor/lucrătorilor, ce excedprezentei legi.

Prin excepţie, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel naţional nu poate include clauze referitoare la nivelul salariului minim brut garantat în

plată, care este stabilit prin hotărâre a Guvernului.

Efectele contractelor colective de muncă

Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

a) pentru toţi angajaţii/lucrătorii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

b) pentru toţi angajaţii/lucrătorii încadraţi în unităţile care fac parte din grupul de unităţi pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă şi care sunt semnatare ale contractului;

c) pentru toţi angajaţii/lucrătorii încadraţi în unităţile din sectorul de negociere colectivă pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă şi care fac parte din organizaţiile patronale semnatare, respectiv pentru toţi angajaţii/lucrătorii încadraţi în unităţile organizaţiilor patronale şi ale angajatorilor din sectorul de negociere colectivă respectiv care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă sectorial;

d) pentru toţi angajaţii/lucrătorii de la nivelul regiilor autonome, companiilor naţionale, societăţilor cu unic acţionar/asociat statul român sau autoritatea administraţiei publice locale; pentru toţi angajaţii/lucrătorii încadraţi în unităţile aflate în subordinea sau în coordonarea autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă şi care au constituit grupul de unităţi pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi;

e) pentru toţi angajaţii/lucrătorii din unităţile din economia naţională pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel naţional şi care fac parte din organizaţiile patronale semnatare, respectiv pentru toţi angajaţii încadraţi în unităţile organizaţiilor patronale şi ale angajatorilor care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă la nivel naţional.

La fiecare dintre nivelurile prevăzute se încheie şi se înregistrează un singur contract colectiv de muncă.

Încheierea contractelor colective de muncă

În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de

muncă la nivel de unitate, la nivel de grup de unităţi, la nivel de sector de negociere colectivă şi la nivel naţional, după caz, partea reprezentând angajatorul, transmite în scris tuturor părţilor îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă anunţul privind intenţia de începere a negocierilor colective, cu cel puţin 15 zile înainte de începerea acestora.

În cazul contractului colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, federaţiile sindicale îndreptăţite să participe la negocieri vor notifica părţii patronaleîndreptăţite să participe la negocieri lista cu unităţile în care au membri, în vederea invitării angajatorilor din acele unităţi care nu fac parte din federaţiile patronale îndreptăţite să negocieze colectiv.

Anunţul trebuie să cuprindă data, ora şi locul stabilite pentru începerea negocierilor. Părţile îndreptăţite să participe la negociere vor confirma în scris primirea invitaţiei,precum şi acceptarea sau refuzul participării la negociere, indiferent de partea care ainiţiat negocierea. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii deinvitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

Neinvitarea la negocieri a tuturor părţilor îndreptăţite să negocieze contractul colectiv demuncă constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.

Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni şi mai mare de 24 de luni, cu excepţia situaţiei în care contractul colectiv de muncă se încheie pe durata realizării unei lucrări determinate.

Părţile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condiţiile stabilitede prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, angajatorul sau orice altă parte îndreptăţită să participe la negocierea colectivă, conform prezentei legi, poate iniţia negocierea contractului colectiv de muncă în orice moment.

Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor legale sunt lovite de nulitate.

Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanţele judecătoreşti competente, la cererea părţii interesate, fie pe cale de acţiune, fie pe cale de excepţie.

În cazul constatării nulităţii unor clauze de către instanţa judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea acestora, în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă.

Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaţilor/lucrătorilor, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

Contractele colective de muncă şi actele adiţionale la acestea se încheie în formă scrisă, se depun şi se înregistrează prin grija părţilor, după cum urmează:

a) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă;
b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unităţi, la nivelul sectoarelor de negociere colectivă şi la nivel naţional, la ministerul responsabil cudialogul social.

Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:

a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părţi semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părţi;
b) dovada convocării părţilor îndreptăţite să participe la negociere;
c) împuternicirile scrise pentru reprezentanţii desemnaţi în vederea negocierii şi semnării contractului colectiv de muncă;
d) dovezile de reprezentativitate ale părţilor, lista de semnături ale membrilor de sindicat sau dovada încasării cotizaţiilor membrilor, cu specificarea numărului total de membri şi/sau a proceselor-verbale de alegere a reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor. În cazul grupului de unităţi constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel, partea patronală va face dovada constituirii grupului de unităţi, conform art. 96 alin. (3) sau a prevederilor referitoare la companiile naţionale, regiile autonome, instituţiile şi autorităţile publice;
e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părţi semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conţinând poziţia părţilor;
f) mandatele;

Contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenţiei părţilor.

Contractele colective de muncă la nivel naţional, la nivel de sectoare de

negociere colectivă şi grupuri de unităţi, precum şi actele adiţionale la acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, prin grija părţilor semnatare.

Ministerul responsabil cu dialogul social sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă vor proceda la înregistrarea contractelor colective de muncă după verificarea îndeplinirii condiţiilor procedurale prevăzute de prezenta lege. Dacă aceste condiţii nu sunt îndeplinite, contractele colective de muncă vor fi restituite semnatarilor pentru îndeplinirea condiţiilor legale.

Ministerul responsabil cu dialogul social va publica pe pagina de internet contractele colective de muncă la nivel naţional, la nivel de sector de negociere colectivă şi la nivel de grup de unităţi, precum şi orice acte adiţionale la acestea încheiate cu respectarea dispoziţiilor legale, în 15 zile de la depunere.

Inspectoratele teritoriale de muncă au obligaţia de a elibera, la cerere, o copie în format electronic a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, precum şi oriceact adiţional la acesta, oricărui angajat/lucrător al unităţii respective care a formulat o cerere în acest sens.

Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:

a) părţile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile legale;
b) nu s-a făcut dovada invitării tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negocieri;
c) nu sunt semnate de toţi reprezentanţii părţilor la negociere, mandataţi în acest scop.

La nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor participanţilor din partea angajaţilor/lucrătorilor, numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajaţii/lucrătorii acoperă cel puţin 35% din totalul angajaţilor/lucrătorilor.

Contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat şi fără semnătura organizaţiilor sindicalecare nu sunt reprezentative.

La nivel de unitate, în cazul în care există două organizaţii sindicale care îndeplinesc simultan condiţiile legale, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat şi numai cu semnătura organizaţiei sindicale care reprezintă cel puţin 50% plus unu din angajaţii/lucrătorii unităţii, dacă cealaltă organizaţie sindicală care îndeplineşte condiţiile de reprezentativitate refuză să semneze.În situaţia prevăzută dovada îndeplinirii condiţiei de 50% plus unu din angajaţi/lucrători se poate face cu:

a) hotărârea judecătorească de constatare a reprezentativităţii în care

se specifică numărul de membri ai sindicatului, de peste 50% plus unu din numărul angajaţilor/lucrătorilor;

b) lista cu semnăturile membrilor care totalizează peste 50% plus unu din numărul angajaţilor/lucrătorilor;

c) dovada cotizaţiilor încasate de la peste 50% plus unu din numărul angajaţilor/lucrătorilor.

Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă părţile interesate se pot adresa instanţelor judecătoreşti în condiţiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările şi completările ulterioare.

Executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului colectiv de muncă

Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părţi.

Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspundereapărţilor care se fac vinovate de aceasta.

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

Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adiţional semnat de toate părţile care au încheiat contractul şi se comunică în scris depozitaruluila care a fost înregistrat şi devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, potrivit convenţiei părţilor.

Prevederile se aplică în mod corespunzător actelor adiţionale prin care se aduc modificări contractelor colective de muncă.

Contractul colectiv de muncă încetează:

a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condiţiile legii;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unităţii;

c) prin acordul părţilor.

d) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunţat unilateral.

e) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluţionează de către instanţele judecătoreşti competente.

f) Anterior depunerii acţiunii în instanţă, sau pe parcursul derulării

acesteia, litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea clauzelor contractuale, pot fi supuse procedurii de mediere sau arbitraj, conform acordului scris al tuturor părţilor semnatare a contractului colectiv de muncă. În situaţia soluţionării litigiului în urma derulării unei astfel de proceduri, acţiunea în instanţă încetează.

g) Fac excepţie de la aceste dispoziţii conflictele legate de constatarea nulităţii contractelor colective de muncă în întregul lor, a unor clauze ale acestora ori legate de constatarea încetării contractelor colective de muncă, situaţii a căror soluţionare este de competenţa secţiilor/completelor specializate în soluţionarea litigiilor de muncă şi de asigurări sociale din cadrul tribunalelor judeţene/al municipiului Bucureşti.

h) Conform principiului recunoaşterii reciproce, orice organizaţie sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizaţie patronală, orice alte tipuri de acorduri, convenţii sau înţelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părţilor şi ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizaţiilor semnatare.

i) Clauzele incluse într-un acord, convenţie sau înţelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate şi/sau contractul/acordul colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil.

LEGE nr. 367 din 19 decembrie 2022
privind dialogul social
EMITENT: PARLAMENTUL ROMÂNIEI
PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL nr. 1238 din 22 decembrie 2022
Data intrarii in vigoare : 25 decembrie 2022

Forma actualizata valabila la data de : 4 decembrie 2024
Prezenta forma actualizata este valabila de la 17 noiembrie 2024 pana la 4 decembrie 2024

_____

*) Notă CTCE:
Forma consolidată a LEGII nr. 367 din 19 decembrie 2022, publicate în Monitorul Oficial nr. 1238 din 22 decembrie 2022, la data de 4 decembrie 2024 este realizată prin includerea modificărilor şi completărilor aduse de: ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023; LEGEA nr. 358 din 28 noiembrie 2023; LEGEA nr. 283 din 13 noiembrie 2024.
Conţinutul acestui act aparţine exclusiv S.C. Centrul Teritorial de Calcul Electronic S.A. Piatra-Neamţ şi nu este un document cu caracter oficial, fiind destinat informării utilizatorilor.
_____

_____

Articolul III şi IV din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023 prevăd:
Articolul III
(1) Litigiile aflate pe rolul instanţelor la data intrării în vigoare a prezentei ordonanţe de urgenţă se judecă de către instanţele competente la data sesizării acestora.
(2) Dispoziţiile referitoare la competenţă se aplică şi proceselor înregistrate pe rolul instanţelor judecătoreşti la data intrării în vigoare a prezentei ordonanţe de urgenţă.
(3) Trimiterea dosarelor se va face, pe cale administrativă, instanţelor competente să le judece potrivit prezentei ordonanţe de urgenţă.

Articolul IV
Termenele de apel care au început să curgă şi nu s-au împlinit la data intrării în vigoare a prezentei ordonanţe de urgenţă continuă să curgă timp de 10 zile de la publicarea acesteia în Monitorul Oficial al României, Partea I.

_____

Parlamentul României adoptă prezenta lege.
TITLUL I
Dispoziţii generale
ART. 1
În înţelesul prezentei legi, termenii şi expresiile de mai jos au următoarele semnificaţii:

1. parteneri sociali - sindicate/organizaţii sindicale şi angajatori/organizaţii patronale, precum şi autorităţile administraţiei publice, care interacţionează în procesul de dialog social;

2. dialog social - toate formele de negociere, consultare sau schimbul de informaţii între reprezentanţii Guvernului, ai angajatorilor şi ai angajaţilor/lucrătorilor, în probleme de interes comun privind politica economică şi socială;

a) informare - transmiterea de date de către reprezentanţi ai Guvernului, angajatori/organizaţii patronale, către sindicat/organizaţii sindicale sau, după caz, către reprezentanţii aleşi ai angajaţilor/lucrătorilor, precum şi transmiterea de date de către sindicat/organizaţii sindicale către angajator/organizaţii patronale pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii şi să o examineze în cunoştinţă de cauză;

b) consultare - schimbul de opinii şi informaţii şi stabilirea unui dialog între partenerii sociali;

c) negociere colectivă - toate formele de negociere care au loc între angajator/organizaţia patronală, pe de o parte, şi sindicat/organizaţia sindicală sau reprezentanţii aleşi ai angajaţilor/lucrătorilor, după caz, de cealaltă parte, care urmăresc reglementarea relaţiilor de muncă ori de serviciu dintre părţi, stabilirea condiţiilor de muncă, precum şi orice alte acorduri în probleme de interes comun;

3. dialog social bipartit - dialogul desfăşurat numai între sindicate/organizaţii sindicale şi angajatori/organizaţii patronale;

4. dialog social tripartit - dialogul desfăşurat între sindicate/organizaţii sindicale, angajatori/organizaţii patronale şi autorităţile administraţiei publice centrale/locale;

5. angajat/lucrător - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, precum şi cea care prestează muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator şi beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum şi de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;

6. lucrător independent - persoana care desfăşoară o activitate, meserie sau profesie independentă, are calitatea de asigurat în sistemul public de asigurări sociale şi/sau care nu are calitatea de angajator;

7. sindicat - formă de organizare voluntară a angajaţilor/lucrătorilor în scopul apărării, susţinerii drepturilor şi promovării intereselor lor profesionale, economice, cultural-artistice, sportive sau sociale în relaţia cu angajatorul;

8. organizaţie sindicală - denumire generică pentru sindicat, federaţie sindicală, confederaţie sindicală şi uniune sindicală teritorială. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere a angajaţilor/lucrătorilor, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice, sociale, cultural-artistice şi sportive, precum şi al apărării drepturilor individuale şi colective ale acestora prevăzute în contractele colective şi individuale de muncă, în acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu, în

convenţiile colective de muncă, precum şi în legislaţia naţională, în pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte;
(la 25-05-2023 Punctul 8. din Articolul 1 , Titlul I a fost modificat de Punctul 1, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

9. reprezentanţi ai angajaţilor/lucrătorilor - persoanele alese conform procedurii stabilite prin prezenta lege şi mandatate de către angajaţi/lucrători să îi reprezinte, potrivit legii;

10. angajator - persoană fizică, persoană juridică sau persoană fizică autorizată care angajează forţă de muncă, potrivit legii, pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;

11. patron - persoană juridică de drept privat, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesie în mod independent, care administrează şi utilizează capital în scopul obţinerii de profit în condiţii de concurenţă şi care are calitatea de angajator;

12. patronat - persoană juridică de drept privat, autonomă, fără caracter politic şi fără scop patrimonial, constituită din patroni;

13. organizaţie patronală - denumire generică pentru patronat, federaţie patronală, confederaţie patronală sau orice altă structură realizată prin asocierea patronilor şi/sau a angajatorilor. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării şi promovării drepturilor şi intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispoziţiile legale în vigoare, pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte, precum şi de statutele proprii;

14. reprezentativitate - atribut al organizaţiilor sindicale sau al organizaţiilor patronale dobândit potrivit prevederilor prezentei legi, care conferă statutul de partener social abilitat să îşi reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituţionalizat;

15. recunoaştere reciprocă - acordul voluntar prin care partenerii sociali îşi recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun;

16. părţi îndreptăţite să negocieze colectiv - angajatori/organizaţii patronale şi angajaţi/lucrători reprezentaţi la negocierea colectivă de către organizaţii sindicale sau de reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor care întrunesc condiţiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă;

17. contract colectiv de muncă - convenţia încheiată în formă scrisă între angajator/organizaţia patronală, pe de o parte, şi angajaţi/lucrători reprezentaţi prin organizaţii sindicale, sau reprezentanţii aleşi ai angajaţilor/lucrătorilor, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă;

18. acord colectiv - convenţia încheiată în formă scrisă între autoritatea sau instituţia publică centrală/locală, reprezentată prin conducătorul acesteia, şi funcţionarii publici ori funcţionarii publici cu statut special din cadrul autorităţii sau instituţiei

publice respective, reprezentaţi prin sindicatele acestora ori prin reprezentanţii aleşi;

19. acord - orice formă de înţelegere încheiată în formă scrisă între partenerii sociali şi care produce efecte numai între părţile semnatare;

20. depozitar al contractului/acordului colectiv de muncă - autoritatea publică ce are competenţa să înregistreze contractele/acordurile colective de muncă;
(la 25-05-2023 Punctul 20. din Articolul 1 , Titlul I a fost modificat de Punctul 1, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

21. unitate - formă de organizare a unui angajator, care funcţionează ca întreprindere, companie, organizaţie cooperatistă, societate, instituţie/autoritate publică sau orice altă formă de organizare, potrivit legii, cu personalitate juridică, şi în care angajaţii/lucrătorii prestează muncă într-un anumit domeniu de activitate;

22. grup de unităţi - formă de organizare voluntară în vederea negocierii colective la acest nivel, cu sau fără personalitate juridică; se poate constitui din două sau mai multe unităţi, din acelaşi sector de negociere colectivă sau din sectoare de negociere colectivă diferite. Companiile naţionale, regiile autonome, societăţile cu unic acţionar/asociat statul român sau autoritatea administraţiei publice locale, instituţiile sau autorităţile publice pot constitui grupuri de unităţi dacă au în componenţă, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care au calitatea de angajator;

23. sectoare de negociere colectivă - sectoarele economiei naţionale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv se stabilesc de către Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social şi se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I;
(la 25-05-2023 Punctul 23. din Articolul 1 , Titlul I a fost modificat de Punctul 1, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

24. conflict de muncă - conflictul dintre angajaţi/lucrători şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional, social ori alte drepturi rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale;

25. conflict colectiv de muncă - conflictul de muncă ce intervine între angajaţi/lucrători, reprezentaţi de organizaţii sindicale sau de reprezentanţii aleşi, şi angajatori/organizaţii patronale, care are ca obiect:

a) începerea, desfăşurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;

b) neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă aplicabile, în condiţiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanţă şi nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, calculat de la data primului termen de judecată, pentru:
(la 25-05-2023 Partea introductivă a literei b) din Punctul 25. , Articolul 1 , Titlul I a fost modificată de Punctul 2, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(i) cel puţin 10 angajaţi/lucrători, dacă angajatorul are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi;
(ii) cel puţin 10% din angajaţi/lucrători, dacă angajatorul are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;
(iii) cel puţin 30 de angajaţi/lucrători, dacă angajatorul are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi;

26. conciliere - procedură obligatorie de soluţionare a disputelor în care o a treia parte, reprezentând autoritatea statului, ajută părţile să comunice, să atenueze sau să elimine diferendele lor; pentru concilierea conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, autoritatea este Inspecţia Muncii, iar pentru concilierea conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unităţi sau de sector de negociere colectivă, autoritatea este ministerul responsabil cu dialogul social;
27. mediere - procedură alternativă de rezolvare a disputelor prin care o a treia parte îşi asumă sarcina de a ajuta părţile în soluţionarea amiabilă a conflictului de muncă şi de a face recomandări pentru încheierea acestuia;
28. arbitraj - audierea şi soluţionarea unei dispute sau a unui conflict de către un arbitru imparţial, agreat de toate părţile conflictului colectiv, hotărârea arbitrului având caracter obligatoriu pentru părţi;
29. grevă - încetarea voluntară şi colectivă a lucrului de către angajaţi/lucrători;

30. grevă împotriva politicii sociale şi economice a Guvernului - încetarea voluntară şi colectivă a lucrului de către angajaţi/lucrători ca urmare a efectelor politicilor sociale sau economice care conduc la diminuarea unor drepturi prevăzute de contractele/acordurile colective de muncă aplicabile la data adoptării politicilor respective;
(la 25-05-2023 Punctul 30. din Articolul 1 , Titlul I a fost modificat de Punctul 3, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

31. comitet de grevă - organism constituit din reprezentanţi desemnaţi de către organizatorii grevei dintre angajaţii/lucrătorii grevişti, care funcţionează pe toată durata grevei, cu scopul de a

participa în toate acţiunile administrative sau judiciare efectuate pentru rezolvarea conflictului colectiv de muncă, pentru ajungerea la un acord care să încheie greva cu aceleaşi efecte ca cele prevăzute în condiţiile unui contract colectiv de muncă;

32. sistem bugetar - instituţii/autorităţi centrale/locale care angajează forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu şi pentru care salarizarea se stabileşte în conformitate cu dispoziţiile legale privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

TITLUL II
Organizaţiile sindicale
CAP. I
Dispoziţii generale
ART. 2

Organizaţiile sindicale, definite conform art. 1 pct. 8, sunt independente faţă de autorităţile publice, de partidele politice şi de angajator/organizaţiile patronale.

ART. 3

(1) Persoanele încadrate cu contract individual de muncă sau aflate într-un raport juridic de muncă, funcţionarii publici şi funcţionarii publici cu statut special, membrii cooperatori şi agricultorii, lucrătorii independenţi, în condiţiile legii, au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie şi/sau să adere la un sindicat.

(2) Şomerii au dreptul să adere sau să rămână membri de sindicat. Şomerii membri de sindicat nu vor fi luaţi în considerare la stabilirea numărului de membri de sindicat în raport cu care se constată reprezentativitatea sindicatului.

(3) Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puţin 10 angajaţi/lucrători din aceeaşi unitate sau de cel puţin 20 de angajaţi/lucrători din unităţi diferite ale aceluiaşi sector de negociere colectivă.

(4) Nicio persoană nu poate să fie constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se afilieze sau nu ori să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizaţie sindicală.

(la 25-05-2023 Alineatul (4) din Articolul 3 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 4, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(5) O persoană poate face parte, în acelaşi timp, numai dintro singură organizaţie sindicală la acelaşi angajator.

(6) Angajaţii/lucrătorii minori, de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri ai unei organizaţii sindicale, fără a fi necesară încuviinţarea prealabilă a reprezentanţilor lor legali.

ART. 4

Persoanele care deţin funcţii de demnitate publică sau asimilate acestora, conform legii, magistraţii, personalul cu statut militar din

Ministerul Apărării Naţionale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul Român de Informaţii, Serviciul de Protecţie şi Pază, Serviciul de Informaţii Externe şi Serviciul de Telecomunicaţii Speciale, unităţile şi/sau subunităţile din subordinea ori coordonarea acestora, nu pot constitui şi/sau adera la o organizaţie sindicală.

CAP. II

Constituirea, organizarea şi funcţionarea organizaţiilor sindicale

SECŢIUNEA 1

Statutul organizaţiilor sindicale

ART. 5

Constituirea, organizarea, funcţionarea, reorganizarea şi încetarea activităţii organizaţiei sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea prezentei legi. În absenţa unor prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea şi încetarea activităţii organizaţiei sindicale, se vor aplica dispoziţiile de drept comun privind reorganizarea şi încetarea persoanelor juridice.

ART. 6

(1) Statutul organizaţiei sindicale cuprinde cel puţin următoarele prevederi cu privire la:

a) scopul constituirii, denumirea şi sediul organizaţiei sindicale;

b) modul în care se dobândeşte şi încetează calitatea de membru al organizaţiei sindicale;

c) drepturile şi îndatoririle membrilor;

d) modul de stabilire şi încasare a cotizaţiei;

e) organele de conducere, denumirea acestora, modul de alegere sau de revocare, durata mandatelor şi atribuţiile lor;

f) condiţiile şi normele de deliberare pentru modificarea statutului şi de adoptare a hotărârilor;

g) mărimea şi compunerea patrimoniului iniţial;

h) divizarea, comasarea, dizolvarea sau încetarea activităţii organizaţiei sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului, cu specificarea faptului că bunurile date în folosinţă gratuită de către stat vor fi restituite acestuia;

(2) Statutul nu poate să conţină prevederi contrare legilor în vigoare.

(3) Clauzele statutare contrare legilor în vigoare sunt nule de drept. Nulitatea se constată de către judecătoria în raza căreia îşi are sediul organizaţia sindicală, la sesizarea oricărei părţi sau persoane interesate şi produce efecte după rămânerea definitivă a hotărârii instanţei.

ART. 7

(1) Organizaţiile sindicale au dreptul de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, cu respectarea legii.

(2) Este interzisă orice intervenţie din partea autorităţilor publice, a angajatorilor şi a organizaţiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (1).

(3) Este interzis orice act de ingerinţă al angajatorilor, patronilor sau al organizaţiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanţii sau membrii lor, în constituirea organizaţiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

(4) Imixtiunile în activitatea unei organizaţii sindicale, de tipul celor prevăzute la alin. (2) şi (3), se constată de către Inspecţia Muncii.

SECŢIUNEA a 2-a

Conducerea organizaţiilor sindicale

ART. 8

Pot fi alese în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale persoane care au cel puţin vârsta de 18 ani şi nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcţie ori de a desfăşura activitatea de care s-a folosit pentru săvârşirea infracţiunii.

ART. 9

(1) Membrilor aleşi ai organelor de conducere ale organizaţiilor sindicale li se asigură protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare în exercitarea funcţiilor lor.

(2) În sensul dispoziţiilor alin. (1), membrii organelor de conducere ale organizaţiilor sindicale au acces în unităţile în care au membri, pentru desfăşurarea activităţilor sindicale. Pe perioada prezenţei în unitate se va respecta regulamentul intern al unităţii.

ART. 10

(1) Sunt interzise modificarea şi/sau desfacerea contractelor individuale de muncă sau a raportului de muncă ori de serviciu ale membrilor organizaţiilor sindicale, orice excludere a acestora din procesul de angajare, transfer, retrogradare, lipsire de oportunităţi de formare, precum şi orice alte acţiuni sau inacţiuni ce aduc prejudicii membrilor organizaţiilor sindicale pentru motive care privesc apartenenţa la sindicat sau activitatea sindicală.

(2) Persoanele alese în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale beneficiază de protecţie, conform dispoziţiilor alin. (1), pe perioada mandatului.

(3) Dispoziţiile alin. (1) şi (2) se aplică în mod corespunzător şi raporturilor de serviciu ale funcţionarilor publici şi funcţionarilor publici cu statut special.

ART. 11

(1) Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizaţia sindicală constituie vechime în muncă, în condiţiile legii. Pe durata în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizaţia sindicală, la notificarea acesteia, contractul său individual de muncă/raportul său de serviciu se suspendă în conformitate cu prevederile art. 50 lit. e) din Legea

nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, respectiv ale art. 514 alin. (1) lit. f) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare, începând cu data notificării.

(2) Pe durata suspendării prevăzute la alin. (1), angajatorii sunt obligaţi să păstreze funcţia şi locul de muncă, iar pe postul respectiv, angajatorul poate angaja, în condiţiile legii, o altă persoană, numai pe durata determinată.

(la 25-05-2023 Articolul 11 din Sectiunea a 2-a , Capitolul II , Titlul II a fost modificat de Punctul 5, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 12

Pentru persoanele alese în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale, prin contractele colective de muncă sau, după caz, prin acordurile colective de muncă, se pot stabili, în condiţiile legii, şi alte măsuri de protecţie în afara celor prevăzute la art. 10 şi 11.

ART. 13

Organizaţia sindicală are obligaţia de a ţine evidenţa numărului de membri, a încasărilor şi a cheltuielilor de orice fel.

SECŢIUNEA a 3-a

Dobândirea personalităţii juridice

ART. 14

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

(2) La cererea de dobândire a personalităţii juridice a sindicatului se anexează originalul şi două exemplare semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special, ale următoarelor acte:

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

b) statutul sindicatului;

c) lista membrilor din organul de conducere care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal şi funcţia sindicală.

ART. 15

(1) La primirea cererii de dobândire a personalităţii juridice, judecătoria competentă potrivit art. 14 alin. (1) este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 14 alin. (2);

b) dacă procesul-verbal de constituire şi statutul sindicatului sunt conforme cu prevederile legale în vigoare.

(2) În cazul în care constată că cerinţele legale pentru constituirea sindicatului nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 14 alin. (1), căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităţilor constatate, în termen de cel mult 7 zile.

(3) În cazul în care sunt întrunite cerinţele prevăzute la alin. (1), instanţa va proceda la soluţionarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei sindicale.

(4) Instanţa pronunţă o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.

(5) Hotărârea judecătoriei de dobândire a personalităţii juridice se comunică semnatarului cererii, în termen de cel mult 5 zile de la pronunţare.

ART. 16

(1) Hotărârea judecătoriei este supusă numai apelului.

(2) Termenul de apel este de 15 zile şi curge de la data comunicării hotărârii.

(3) Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei sindicale, în termen de 30 de zile. Instanţa de apel redactează decizia şi restituie dosarul judecătoriei în termen de 5 zile de la pronunţare.

ART. 17

(1) Judecătoria este obligată să ţină un registru special al sindicatelor, în care se înscriu: denumirea şi sediul sindicatului, numele şi prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, funcţia sindicală a membrilor, data înscrierii în registru, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive de admitere a cererii de dobândire a personalităţii juridice.
(la 25-05-2023 Alineatul (1) din Articolul 17 , Sectiunea a 3-a , Capitolul II , Titlul II a fost modificat de Punctul 6, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(2) Înscrierea în registrul special al sindicatelor prevăzut la alin. (1) se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunţate de judecătorie.

(3) Certificatul de înscriere a sindicatului în registrul special al judecătoriei se comunică acestuia în termen de 5 zile de la înscriere.

(4) Ministerul responsabil cu dialogul social are acces liber şi gratuit la informaţiile din baza de date conţinute în registrul special prevăzut la alin. (1), cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi

privind libera circulaţie a acestor date şi de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecţia datelor).
(la 25-05-2023 Alineatul (4) din Articolul 17 , Sectiunea a 3-a , Capitolul II , Titlul II a fost modificat de Punctul 6, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 18

Sindicatul dobândeşte personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de acordare a personalităţii juridice.

ART. 19

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

ART. 20

(1) Sindicatele sunt obligate să aducă la cunoştinţa judecătoriei în a cărei rază teritorială îşi au sediul, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului de conducere.

(2) Instanţa prevăzută la alin. (1) este obligată să menţioneze în registrul special al sindicatelor, prevăzut la art. 17 alin. (1), modificările din statut, precum şi schimbările din componenţa organului de conducere al organizaţiei sindicale.

(3) Cererea privind modificarea statutelor şi/sau a componenţei organelor de conducere ale organizaţiilor sindicale va fi însoţită de următoarele documente, în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special, desemnat de organul de conducere:

a) procesul-verbal al şedinţei statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;

b) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice şi copie a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului sau a componenţei organelor de conducere, după caz;
(la 25-05-2023 Litera b) din Alineatul (3) , Articolul 20 , Sectiunea a 3-a , Capitolul II , Titlul II a fost modificată de Punctul 7, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

c) statutul, în forma modificată, după caz;

d) lista cu membrii organului executiv de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal şi funcţia sindicală a membrilor;

(la 25-05-2023 Litera d) din Alineatul (3) , Articolul 20 , Sectiunea a 3-a , Capitolul II , Titlul II a fost modificată de Punctul 7, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

e) dovada sediului, dacă este cazul.

(4) Pentru înregistrarea modificărilor intervenite în statutul organizaţiei sindicale şi/sau în componenţa organelor de conducere ale acesteia, dispoziţiile art. 15-17 se aplică în mod corespunzător.

SECŢIUNEA a 4-a
Patrimoniul organizaţiei sindicale

ART. 21

Bunurile mobile şi imobile din patrimoniul organizaţiilor sindicale pot fi folosite numai potrivit intereselor membrilor de sindicat, fără a putea fi împărţite între aceştia.

ART. 22

(1) Organizaţiile sindicale pot dobândi, în condiţiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile şi imobile necesare realizării scopului pentru care sunt înfiinţate.

(2) Organizaţiile sindicale legal constituite pot negocia prin contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau prin acord, în condiţiile art. 119, punerea la dispoziţie a spaţiilor şi facilităţilor necesare desfăşurării activităţii sindicale.

(3) Pentru construirea de sedii proprii, confederaţiile şi federaţiile sindicale reprezentative pot primi, în condiţiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea statului sau a unităţilor administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesionarea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.

ART. 23

(1) Bunurile mobile şi imobile dobândite de către o organizaţie sindicală de la autorităţile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit, ori primite în folosinţă pot fi utilizate, direct sau indirect, în scop lucrativ sau nelucrativ potrivit destinaţiei date prin actul iniţial de constituire a dreptului respectiv.

(2) Urmărirea silită a bunurilor mobile şi imobile dobândite de către o organizaţie sindicală în condiţiile prevăzute de lege, necesare desfăşurării activităţii sindicale, nu poate duce la desfiinţarea organizaţiei sindicale.

ART. 24

(1) La cererea organizaţiei sindicale şi cu acordul membrilor acesteia, angajatorii vor reţine şi vor vira sindicatului cotizaţia de sindicat pe statele lunare de plată.

(2) Cotizaţia plătită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare.

ART. 25

(1) Organizaţia sindicală poate, în condiţiile prevăzute de statut:

a) să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiunii;

b) să constituie case de ajutor proprii;

c) să editeze şi să tipărească publicaţii proprii;

d) să înfiinţeze şi să administreze, în condiţiile legii, în interesul membrilor săi, unităţi de cultură, învăţământ şi cercetare în domeniul activităţii sindicale, unităţi economico-sociale, comerciale, de asigurări, precum şi bancă proprie;

e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;

f) să organizeze şi să sprijine material şi financiar activităţi cultural-artistice şi sportive;

g) să organizeze şi să desfăşoare cursuri de pregătire şi calificare profesională, în condiţiile legii;

h) să desfăşoare şi alte activităţi aprobate prin statutul propriu.

(2) Organizaţiile sindicale pot desfăşura, în condiţiile legii, şi alte activităţi specifice generatoare de venituri, cum sunt:

a) înfiinţarea şi administrarea de unităţi de pregătire, certificare profesională şi consultanţă în domeniile specifice sectoarelor de negociere colectivă din economia naţională pe care le reprezintă, potrivit legii;

b) desfăşurarea de activităţi de certificare profesională, perfecţionare şi reconversie profesională, potrivit legii.

ART. 26

(1) Controlul activităţii financiare proprii a organizaţiilor sindicale se realizează prin comisia de cenzori, care funcţionează potrivit statutului şi legislaţiei în vigoare.

(2) Controlul activităţii economice desfăşurate de organizaţiile sindicale, precum şi asupra stabilirii şi virării obligaţiilor faţă de bugetul de stat şi bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administraţiei de stat competente, potrivit legii.

SECŢIUNEA a 5-a

Atribuţiile organizaţiilor sindicale

ART. 27

În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizaţiile sindicale au dreptul să folosească, în condiţiile prevăzute de lege, mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluţionare a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj, petiţie, pichet de protest, marş, miting şi demonstraţie sau grevă.

ART. 28

(1) Organizaţiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislaţia muncii, statutele funcţionarilor publici, contractele colective de muncă şi contractele individuale de muncă,

precum şi din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, în faţa instanţelor judecătoreşti, organelor de jurisdicţie, a altor instituţii sau autorităţi ale statului, prin apărători proprii sau aleşi.

(2) În exercitarea atribuţiilor prevăzute la alin. (1), organizaţiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acţiune, inclusiv de a formula acţiune în justiţie în numele membrilor lor, la cererea scrisă a membrilor lor. Acţiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizaţia sindicală dacă cel în cauză se opune, respectiv renunţă la judecată în mod expres.

(3) În exercitarea atribuţiilor prevăzute de alin. (1) şi (2), organizaţiile sindicale au calitate procesuală activă.

ART. 29

Organizaţiile sindicale pot adresa autorităţilor publice competente, potrivit art. 74 din Constituţia României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.

ART. 30

(1) Angajatorul invită organizaţiile sindicale reprezentative la nivel de unitate să participe la lucrările consiliului de administraţie sau ale altui organ asimilat acestuia, la discutarea problemelor de interes profesional, economic şi social cu impact asupra angajaţilor/lucrătorilor, în condiţiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor, cu modificările şi completările ulterioare.
(la 25-05-2023 Alineatul (1) din Articolul 30 , Sectiunea a 5-a , Capitolul II , Titlul II a fost modificat de Punctul 8, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(2) În cazul în care nu există organizaţie sindicală reprezentativă la nivel de unitate, sindicatele din unitate îşi desemnează un reprezentant ales să participe potrivit prevederilor alin. (1).
(la 25-05-2023 Alineatul (2) din Articolul 30 , Sectiunea a 5-a , Capitolul II , Titlul II a fost modificat de Punctul 8, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(3) În scopul apărării drepturilor şi promovării intereselor profesionale, economice şi sociale, angajaţii/lucrătorii, reprezentaţi conform prevederilor art. 102 alin. (1) lit. B, vor primi de la angajatori sau de la organizaţiile acestora informaţiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau, după caz, pentru încheierea acordurilor colective de muncă privind raporturile de serviciu, în condiţiile legii.

(4) Hotărârile consiliului de administraţie sau ale altor organe asimilate acestuia, privitoare la probleme care fac obiectul informării şi consultării angajaţilor/lucrătorilor conform legii, vor fi comunicate în scris angajaţilor/lucrătorilor reprezentaţi conform

prevederilor art. 102 alin. (1) lit. B, în termen de două zile lucrătoare de la data desfăşurării şedinţei.

ART. 31

(1) Informarea şi consultarea angajaţilor/ lucrătorilor, reprezentaţi conform prevederilor art. 102 alin. (1) lit. B, cu privire la evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţilor şi a situaţiei economice a unităţii, se face după cum urmează:

a) angajatorul va iniţia procesul de informare şi consultare după raportarea situaţiilor financiare ale unităţii pe anul precedent;

b) în cazul în care angajatorul nu iniţiază procesul de informare şi consultare cu privire la evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţilor şi a situaţiei economice a unităţii, acesta va începe la cererea scrisă a angajaţilor/lucrătorilor;

c) pentru a permite examinarea situaţiei în mod adecvat, angajatorii vor transmite angajaţilor/lucrătorilor într-un termen rezonabil pentru a pregăti consultarea, următoarele informaţii:

(i) situaţiile cu caracter financiar relevante pentru pregătirea negocierilor colective;

(ii) informaţii detaliate privind efectivele unităţii, situaţia şi politica socială;

(iii) alte informaţii necesare solicitate de organizaţiile sindicale sau de reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor, precum şi de persoanele terţe care le asistă.

(la 25-05-2023 Punctul (iii) din Litera c) , Alineatul (1) , Articolul 31 , Sectiunea a 5-a , Capitolul II , Titlul II a fost modificat de Punctul 9, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(2) Informarea şi consultarea angajaţilor/lucrătorilor reprezentaţi conform art. 102 alin. (1) lit. B, cu privire la deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relaţiile contractuale sau în raporturile de muncă, acestea incluzând, dar nelimitându-se la: situaţiile de transfer de întreprindere, achiziţii, fuziuni, concedieri colective, închideri de unităţi de producţie etc., se fac după cum urmează:

a) angajatorii vor iniţia şi finaliza procesul de informare şi consultare a angajaţilor/lucrătorilor, înainte de implementarea deciziilor respective, pentru a permite acestora să formuleze propuneri pentru protecţia drepturilor angajaţilor/lucrătorilor;

b) în cazul în care angajaţii/lucrătorii consideră că există o ameninţare la adresa locurilor de muncă, procesul de informare şi consultare va începe la cererea scrisă a acestora, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării;

c) în vederea pregătirii consultării, angajatorii au obligaţia să transmită, în baza unei solicitări, angajaţilor/lucrătorilor informaţiile necesare pentru a permite examinarea problemei în mod adecvat.

(3) Consultarea va avea loc la un nivel relevant de reprezentare a angajatorului şi a angajaţilor/lucrătorilor, şi într-o formă care să permită angajaţilor/lucrătorilor reprezentaţi conform prevederilor art. 102 alin. (1) lit. B, să obţină un răspuns motivat la orice punct de vedere şi se va încheia cu întocmirea unui proces-verbal de consemnare a poziţiilor părţilor pe marginea subiectelor discutate de către acestea.

ART. 32

(1) Pe parcursul exercitării dreptului la informare şi consultare, precum şi în cadrul negocierilor colective, organizaţiile sindicale şi/sau reprezentanţii angajaţilor/ lucrătorilor, după caz, pot fi asistaţi de terţe persoane desemnate de aceştia.

(2) Persoanele prevăzute la alin. (1) vor fi desemnate de organizaţiile sindicale şi/sau de reprezentanţii angajaţilor/ lucrătorilor, după caz, şi vor avea acces la totalitatea informaţiilor disponibile în cadrul procesului de informare şi consultare sau în negocierea colectivă.

(3) Regimul informaţiilor confidenţiale aplicabil angajaţilor/lucrătorilor, reprezentaţi conform prevederilor art. 102 alin. (1) lit. B, şi persoanelor prevăzute la alin. (1) este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006, cu modificările şi completările ulterioare.

(la 25-05-2023 Alineatul (3) din Articolul 32 , Sectiunea a 5-a , Capitolul II , Titlul II a fost modificat de Punctul 10, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 33

(1) În unităţile unde nu sunt constituite organizaţii sindicale, angajatorul are obligaţia ca, cel puţin o dată pe an, să permită organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale şi colective ale angajaţilor/lucrătorilor, la cererea federaţiilor sindicale din sectorul de negociere colectivă al unităţii respective, cu invitarea reprezentanţilor acestor federaţii.

(2) Locul, data şi ora la care se organizează sesiunile publice de informare potrivit alin. (1) sunt făcute publice, prin afişare, la loc vizibil, la toate punctele de acces în unitate sau prin comunicare, prin orice alte mijloace de informare, cu cel puţin 15 zile înainte de desfăşurarea lor.

ART. 34

La cererea organizaţiilor sindicale afiliate, federaţiile sau confederaţiile sindicale, după caz, vor delega reprezentanţi sau terţe persoane care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relaţia cu angajatorii sau organizaţiile acestora.

(la 25-05-2023 Articolul 34 din Sectiunea a 5-a , Capitolul II , Titlul II a fost modificat de Punctul 11, Articolul I din ORDONANŢA DE

URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

SECŢIUNEA a 6-a
Raporturile organizaţiilor sindicale cu membrii lor

ART. 35

Raporturile dintre organizaţiile sindicale şi membrii lor sunt reglementate prin statutele proprii şi prin prezenta lege.

ART. 36

(1) Membrii unei organizaţii sindicale au dreptul de a se retrage din organizaţia sindicală, în baza unei notificări scrise, fără obligaţia de a arăta motivele.

(2) Organizaţia sindicală are obligaţia de a opera retragerea în evidenţele sale a membrilor şi, în situaţia prevăzută la art. 24 alin. (1), de a notifica angajatorul în vederea sistării reţinerii cotizaţiei, cel târziu în ultima zi lucrătoare din luna în care are loc retragerea membrului din sindicat.

ART. 37

Membrii aleşi în organele de conducere sau organele executive de conducere ale organizaţiilor sindicale, personalul de specialitate şi administrativ din aparatul acestora pot fi salarizaţi din fondurile organizaţiei sindicale.

ART. 38

(1) Membrii aleşi în organele de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajaţi/lucrători, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru pentru activitatea sindicală, proporţional cu numărul de membri, în condiţiile negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unităţii.

(2) Zilele/Orele negociate potrivit alin. (1), neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare dacă s-a convenit prin negociere.

(3) Modalitatea în care sunt utilizate zilele/orele libere destinate activităţilor sindicale într-o lună, precum şi modalitatea în care pot avea loc adunări generale ale membrilor de sindicat în incinta unităţii, dacă acestea presupun întreruperea programului de lucru, se stabilesc de către părţi prin contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unităţii.

CAP. III
Reorganizarea şi dizolvarea organizaţiilor sindicale

ART. 39

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

ART. 40

Organizaţiile sindicale se pot dizolva prin hotărârea organelor de conducere competente, adoptată conform statutelor proprii.

ART. 41

(1) În cazul dizolvării, patrimoniul organizaţiei sindicale se împarte conform dispoziţiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de prevederi, potrivit hotărârii organelor de conducere competente.

(2) Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului şi nici organele de conducere competente nu au luat o hotărâre în această privinţă, instanţa competentă să decidă asupra dobândirii personalităţii juridice, la cererea oricărui membru al organizaţiei sindicale, hotărăşte asupra distribuirii patrimoniului.

ART. 42

(1) În termen de 5 zile de la dizolvare, conducătorii organizaţiei sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să ceară instanţei judecătoreşti competente care a operat înscrierea ei în registrul special al sindicatelor ca persoană juridică să facă menţiunea dizolvării organizaţiei sindicale.

(2) După împlinirea termenului prevăzut la alin. (1), orice membru al organizaţiei sindicale poate cere instanţei judecătoreşti competente efectuarea menţiunii prevăzute la alin. (1).

(la 25-05-2023 Alineatul (2) din Articolul 42 , Capitolul III , Titlul II a fost modificat de Punctul 12, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(3) Menţiunea prevăzută la alin. (1) se va face pe pagina şi la locul unde s-a făcut înscrierea în registrul special prevăzut la art. 17 alin. (1) şi/sau la art. 49 alin. (1).

(la 25-05-2023 Alineatul (3) din Articolul 42 , Capitolul III , Titlul II a fost modificat de Punctul 12, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 43

(1) Organizaţiile sindicale nu pot fi dizolvate şi nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte normative şi administrative ale autorităţilor administraţiei publice sau hotărâri ale angajatorului/organizaţiilor patronale.

(2) În cazul în care o organizaţie sindicală nu mai întruneşte condiţiile minime de constituire, orice terţ interesat poate solicita instanţei competente dizolvarea organizaţiei în cauză, în baza unei cereri motivate.

CAP. IV

Forme de asociere a organizaţiilor sindicale

ART. 44

(1) Sindicatele legal constituite se pot asocia în vederea constituirii unei federaţii sindicale.

(2) Două sau mai multe federaţii sindicale se pot asocia în vederea constituirii unei confederaţii sindicale.

(3) Federaţiile sau confederaţiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică îşi desfăşoară activitatea în baza statutului organizaţiilor sindicatelor din care fac parte.
(la 25-05-2023 Alineatul (3) din Articolul 44 , Capitolul IV , Titlul II a fost modificat de Punctul 13, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 45

(1) Federaţiile şi confederaţiile sindicale constituite prin asociere, potrivit art. 44 alin. (1) şi (2), dobândesc personalitate juridică potrivit dispoziţiilor prezentei legi.

(2) În vederea dobândirii personalităţii juridice, împuternicitul special al federaţiei sau confederaţiei sindicale va depune la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul aceasta o cerere pentru dobândirea personalităţii juridice, la care se anexează două exemplare, semnate pentru conformitate cu originalul pe fiecare pagină de către împuternicitul special, a următoarelor documente:
(la 25-05-2023 Partea introductivă a alineatului (2) din Articolul 45 , Capitolul IV , Titlul II a fost modificată de Punctul 14, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

a) hotărârea de constituire a federaţiei sau confederaţiei sindicale;

b) hotărârile organizaţiilor sindicale de a se asocia într-o federaţie sau confederaţie, semnate de reprezentanţii legali ai acestora;

c) hotărârile judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către organizaţiile sindicale care se asociază, precum şi ultima hotărâre judecătorească definitivă de modificare a statutului sau componenţei organelor de conducere, după caz;
(la 25-05-2023 Litera c) din Alineatul (2) , Articolul 45 , Capitolul IV , Titlul II a fost modificată de Punctul 14, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

d) statutul federaţiei sau confederaţiei sindicale constituite;

e) lista membrilor din organul executiv de conducere, cu numele, prenumele, codul numeric personal, funcţia sindicală a membrilor şi durata mandatului;
(la 25-05-2023 Litera e) din Alineatul (2) , Articolul 45 , Capitolul IV , Titlul II a fost modificată de Punctul 14, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

f) dovada sediului.

ART. 46

(1) Uniunile sindicale teritoriale, constituite potrivit art. 44 alin. (3), dobândesc personalitate juridică la cererea federaţiei sau a confederaţiei sindicale care a hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federaţiei sau confederaţiei va depune o cerere de dobândire a personalităţii juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul uniunea sindicală teritorială, la care se anexează două exemplare, semnate pentru conformitate cu originalul pe fiecare pagină de către împuternicitul special, ale următoarelor documente:

a) hotărârea federaţiei sau a confederaţiei pentru constituirea uniunii, potrivit statutului;

b) statutul federaţiei sau confederaţiei sindicale care a hotărât constituirea uniunii;

c) hotărârea judecătorească de dobândire a personalităţii juridice a federaţiei sau confederaţiei, rămasă definitivă, precum şi ultima hotărâre judecătorească definitivă de modificare a statutului şi/sau a organelor de conducere;

d) statutul uniunii sindicale teritoriale;

e) lista membrilor din organul executiv de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, funcţia sindicală a membrilor şi durata mandatului;

f) dovada sediului uniunii.

(2) Uniunile sindicale teritoriale, constituite potrivit art. 44 alin. (3), se desfiinţează în baza hotărârii organului de conducere al federaţiei sau confederaţiei care a hotărât constituirea acestora.

(la 25-05-2023 Articolul 46 din Capitolul IV , Titlul II a fost modificat de Punctul 15, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 47

(1) Tribunalul competent prevăzut la art. 45 alin. (2) şi la art. 46, după caz, este obligat ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 45 alin. (2) sau la art. 46, după caz;

b) dacă statutele organizaţiilor sindicale sunt conforme cu prevederile legale în vigoare.

(2) În cazul în care constată că cerinţele legale pentru constituirea organizaţiilor sindicale nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 45 alin. (2) şi la art. 46, căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităţilor constatate, în termen de cel mult 7 zile.

(3) În cazul în care sunt întrunite cerinţele prevăzute la alin. (1), instanţa respectivă va proceda la soluţionarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special.

(4) Instanţa prevăzută la alin. (1) pronunţă o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.

(5) Hotărârea tribunalului se comunică semnatarului cererii, în termen de cel mult 5 zile de la pronunţare.

ART. 48

(1) Hotărârea tribunalului este supusă numai apelului.

(2) Termenul de apel este de 15 zile şi curge de la data comunicării hotărârii.

(3) Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special în termen de 30 de zile. Instanţa de apel redactează decizia şi restituie dosarul tribunalului în termen de 5 zile de la pronunţare.

(la 25-05-2023 Alineatul (3) din Articolul 48 , Capitolul IV , Titlul II a fost modificat de Punctul 16, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 49

(1) Tribunalele sunt obligate să ţină un registru special al federaţiilor sindicale, confederaţiilor sindicale şi al uniunilor teritoriale ale acestora, în care vor consemna: denumirea şi sediul organizaţiilor sindicale constituite prin asociere, numele şi prenumele membrilor organelor de conducere, codul numeric personal al acestora, funcţia sindicală şi durata mandatului acestora, data înscrierii, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice.

(2) Înscrierea în registrul special prevăzut la alin. (1) se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunţate de tribunal.

(3) Certificatul de înscriere a federaţiei, confederaţiei sindicale şi a uniunii sindicale teritoriale în registrul special al tribunalului se comunică acestora în termen de 5 zile de la înscriere.

(4) Ministerul responsabil cu dialogul social are acces liber şi gratuit la informaţiile din baza de date conţinute în registrul special prevăzut la alin. (1), cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679.

(la 25-05-2023 Alineatul (4) din Articolul 49 , Capitolul IV , Titlul II a fost modificat de Punctul 17, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 50

Organizaţia sindicală constituită prin asociere dobândeşte personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti.

ART. 51

Procesul-verbal de constituire şi statutul, împreună cu câte un exemplar al celorlalte documente depuse, se restituie organizaţiei sindicale constituite prin asociere, iar al doilea exemplar al tuturor

documentelor prevăzute la art. 45 alin. (2) sau la art. 46, în copii semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special, se păstrează în arhiva tribunalului.

(la 25-05-2023 Articolul 51 din Capitolul IV , Titlul II a fost modificat de Punctul 18, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 52

(1) Organizaţia sindicală constituită prin asociere este obligată să aducă la cunoştinţa tribunalului în a cărei rază teritorială îşi are sediul, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului executiv de conducere.

(2) Cererea privind modificarea statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere ale federaţiilor, confederaţiilor sindicale şi uniunilor teritoriale ale acestora va fi însoţită de următoarele documente în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special, desemnat de organul de conducere:

a) procesul-verbal al şedinţei statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;

b) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice şi copie a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului sau a componenţei organelor de conducere, după caz;

(la 25-05-2023 Litera b) din Alineatul (2) , Articolul 52 , Capitolul IV , Titlul II a fost modificată de Punctul 19, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

c) statutul în forma modificată, după caz;

d) lista cu membrii organului executiv de conducere, care va cuprinde: numele, prenumele, codul numeric personal, funcţia sindicală a membrilor şi durata mandatului;

(la 25-05-2023 Litera d) din Alineatul (2) , Articolul 52 , Capitolul IV , Titlul II a fost modificată de Punctul 19, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

e) dovada noului sediu, dacă este cazul.

(3) Pentru înscrierea modificărilor statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere ale organizaţiei sindicale prevăzută la alin. (1) sunt aplicabile în mod corespunzător dispoziţiile art. 45-51.

(4) Instanţa este obligată să menţioneze în registrul special prevăzut la art. 49 alin. (1) modificările din statut, precum şi schimbările din componenţa organului executiv de conducere al organizaţiei sindicale.

(la 25-05-2023 Alineatul (4) din Articolul 52 , Capitolul IV , Titlul II a fost modificat de Punctul 20, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 53

Organizaţiile sindicale se pot afilia la alte organizaţii interne şi internaţionale, conform statutului acestora.

CAP. V

Reprezentativitatea organizaţiilor sindicale

ART. 54

(1) Sunt reprezentative organizaţiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiţii:

A. la nivel naţional:

a) au statut legal de confederaţie sindicală;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) au în componenţă structuri proprii în cel puţin jumătate plus unu din numărul total al judeţelor României, inclusiv municipiul Bucureşti;

d) organizaţiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puţin 5% din efectivul angajaţilor/lucrătorilor economiei naţionale;

B. la nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unităţi:

a) au statut legal de federaţie sindicală;

(la 25-05-2023 Litera a) din Litera B. , Alineatul (1) , Articolul 54 , Capitolul V , Titlul II a fost modificată de Punctul 21, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) organizaţiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puţin 5% din efectivul angajaţilor/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă sau din grupul de unităţi, după caz;

C. la nivel de unitate:

a) au statut legal de sindicat sau federaţie sindicală;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) numărul de membri ai sindicatului sau, după caz, ai sindicatelor componente ale federaţiei sindicale reprezintă cel puţin 35% din numărul total de angajaţi/lucrători aflaţi într-un raport juridic de muncă sau un raport de serviciu cu unitatea.

(2) Federaţiile sindicale pot fi reprezentative concomitent în mai multe sectoare de negociere colectivă, la nivelul mai multor grupuri de unităţi sau la nivelul mai multor unităţi dacă îndeplinesc cumulativ condiţiile prevăzute la alin. (1) lit. B sau C, după caz, la nivelul mai multor sectoare de negociere colectivă, la nivelul mai multor grupuri de unităţi sau la nivelul mai multor unităţi, după caz.

(3) Îndeplinirea de către organizaţiile sindicale a condiţiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) lit. A şi B se constată, la cererea acestora, prin hotărâre de către Tribunalul Bucureşti, iar îndeplinirea de către organizaţiile sindicale a condiţiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) lit. C se constată la cererea acestora de către judecătoria în a cărei rază teritorială îşi au sediul, prin depunerea la instanţă a documentaţiei prevăzute la art. 55.
(la 25-05-2023 Alineatul (3) din Articolul 54 , Capitolul V , Titlul II a fost modificat de Punctul 22, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(4) Hotărârea se motivează şi se comunică în 5 zile de la pronunţare.
(5) Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.

ART. 55
Dovada îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate se face astfel:
A. la nivel naţional:
a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către confederaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor executive de conducere;
(la 25-05-2023 Litera a) din Litera A. , Articolul 55 , Capitolul V , Titlul II a fost modificată de Punctul 23, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

b) tabel centralizator, semnat de reprezentantul legal al confederaţiei sindicale, care cuprinde lista cu structurile judeţene ale confederaţiei sindicale din cel puţin jumătate plus unu din numărul judeţelor României, inclusiv municipiul Bucureşti;
c) adresă de la Institutul Naţional de Statistică cu numărul total al angajaţilor/lucrătorilor din economia naţională, exclusiv persoanele prevăzute la art. 4;
d) tabel centralizator, semnat de reprezentantul legal al confederaţiei sindicale, cuprinzând lista federaţiilor componente şi numărul total de membri ai acestora, precum şi declaraţiile semnate de reprezentanţii legali ai federaţiilor sindicale membre în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare federaţie;
e) declaraţie pe propria răspundere a reprezentantului legal al fiecărei federaţii sindicale membre privind afilierea la o singură confederaţie sindicală;

B. la nivel de sector de negociere colectivă:
a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către federaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor executive de conducere;

(la 25-05-2023 Litera a) din Litera B. , Articolul 55 , Capitolul V , Titlul II a fost modificată de Punctul 24, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

b) tabel centralizator, semnat de reprezentantul legal al federaţiei sindicale, cuprinzând lista sindicatelor componente şi numărul total de membri ai acestora, precum şi declaraţiile semnate de reprezentanţii legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate;

c) adresă de la Institutul Naţional de Statistică sau de la alte instituţii abilitate prin lege cu privire la numărul total de angajaţi/lucrători din sectorul de negociere colectivă la nivelul căruia se solicită reprezentativitatea, exclusiv persoanele prevăzute la art. 4;

(la 25-05-2023 Litera c) din Litera B. , Articolul 55 , Capitolul V , Titlul II a fost modificată de Punctul 24, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

d) declaraţie pe propria răspundere a reprezentantului legal al fiecărui sindicat membru privind afilierea la o singură federaţie sindicală;

C. la nivel de grup de unităţi, dacă acesta este constituit:

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către federaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor executive de conducere;

(la 25-05-2023 Litera a) din Litera C. , Articolul 55 , Capitolul V , Titlul II a fost modificată de Punctul 25, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

b) tabel centralizator, semnat de reprezentantul legal al federaţiei sindicale, cuprinzând lista sindicatelor din grupul de unităţi şi numărul total de membri ai acestora, precum şi declaraţiile semnate de reprezentanţii legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul de membri de sindicat din fiecare unitate care a constituit grupul de unităţi;

c) numărul de angajaţi/lucrători ai unităţilor care constituie grupul de unităţi, dovedit cu adeverinţele eliberate de unităţile care constituie grupul sau cu certificat eliberat de Inspecţia Muncii, pe baza informaţiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspecţiei Muncii cu registrele generale de evidenţă a angajaţilor/lucrătorilor depuse de angajatori; eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit;

d) declaraţie pe propria răspundere a reprezentantului legal al fiecărui sindicat membru privind afilierea la o singură federaţie sindicală;

D. la nivel de unitate:

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către organizaţia sindicală şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului şi/sau a componenţei organului executiv de conducere;
(la 25-05-2023 Litera a) din Litera D. , Articolul 55 , Capitolul V , Titlul II a fost modificată de Punctul 26, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

b) declaraţie pe propria răspundere semnată de reprezentantul legal al organizaţiei sindicale privind numărul total de membri de sindicat;

c) adeverinţă eliberată de angajator sau certificat eliberat de Inspecţia Muncii, privind numărul de angajaţi/lucrători din unitate, pe baza informaţiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspecţiei Muncii cu registrele generale de evidenţă a salariaţilor depuse de angajatori. Eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit;

d) dovada depunerii la Inspectoratul Teritorial de Muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

ART. 56

(1) Anterior depunerii dosarului pentru obţinerea reprezentativităţii la Tribunalul Bucureşti, confederaţiile şi federaţiile sindicale vor depune în format electronic o copie a respectivului dosar la ministerul responsabil cu dialogul social, care o va înregistra şi va emite o dovadă în acest sens.

(2) Dovada emisă de ministerul responsabil cu dialogul social este obligatorie pentru acceptarea de către Tribunalul Bucureşti a depunerii dosarului de reprezentativitate.

(3) După constatarea reprezentativităţii organizaţiilor sindicale, instanţa competentă va înscrie în registrul special prevăzut la art. 17 alin. (1) sau art. 49 alin. (1), după caz, şi următoarele informaţii: data hotărârii de admitere a cererii de constatare a reprezentativităţii şi informaţiile solicitate la art. 55 privind numărul total al membrilor organizaţiilor sindicale.

(4) Confederaţiile şi federaţiile sindicale sunt obligate ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data comunicării hotărârii judecătoreşti de constatare a reprezentativităţii, să transmită în format electronic o copie a acesteia ministerului responsabil cu dialogul social.

(5) O copie a dosarului prevăzut la alin. (1) şi a hotărârii judecătoreşti de constatare a reprezentativităţii vor fi publicate pe site-ul ministerului responsabil cu dialogul social în termen de 3 zile lucrătoare de la depunerea dosarului, respectiv de la data primirii hotărârii judecătoreşti.

(6) Anterior depunerii dosarului pentru obţinerea reprezentativităţii la judecătorie, sindicatul sau federaţia va depune, în format electronic, o copie a respectivului dosar la

inspectoratul teritorial de muncă, care o va înregistra şi va emite o dovadă în acest sens.

(7) Dovada emisă de inspectoratul teritorial de muncă este obligatorie pentru acceptarea de către judecătorie a dosarului de reprezentativitate.

(8) Sindicatele şi federaţiile sindicale reprezentative la nivel de unitate sunt obligate ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data comunicării hotărârii judecătoreşti de constatare a reprezentativităţii, să transmită o copie a acesteia în format electronic atât la inspectoratul teritorial de muncă, care o va publica, în termen de 3 zile lucrătoare, pe site-ul instituţiei, cât şi angajatorului.

(la 25-05-2023 Articolul 56 din Capitolul V , Titlul II a fost modificat de Punctul 27, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

CAP. VI

Reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor

ART. 57

(1) La angajatorul la care sunt încadraţi minimum 10 angajaţi/lucrători şi la care nu există sindicat, interesele angajaţilor/lucrătorilor pot fi promovate şi apărate de reprezentanţii lor, aleşi şi mandataţi special în acest scop, conform legii.

(2) Reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor sunt aleşi cu votul a cel puţin jumătate plus unu din numărul total al angajaţilor/ lucrătorilor din unitatea respectivă.

(3) Este interzisă orice intervenţie din partea autorităţilor publice, a angajatorilor şi a organizaţiilor acestora în alegerea reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor ori în împiedicarea desfăşurării acestor alegeri.

(4) Angajatorul, la cererea angajaţilor/lucrătorilor, va facilita desfăşurarea procedurilor de alegere a reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor.

(5) La nivelul angajatorului la care nu există un sindicat, angajaţii/lucrătorii pot constitui un grup de iniţiativă care elaborează procedurile şi/sau regulamentul pentru desfăşurarea alegerii reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor.

(6) Procedurile şi/sau regulamentul pentru desfăşurarea alegerilor se comunică angajatorului, care are obligaţia ca, în termen de cel mult 10 zile de la primire, să informeze toţi angajaţii/lucrătorii unităţii cu privire la conţinutul procedurilor şi/sau regulamentului pentru desfăşurarea alegerii reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor.

(7) Pentru iniţierea şi derularea alegerilor reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, grupul de iniţiativă poate cere consultanţă unei federaţii sindicale legal constituite în sectorul de negociere colectivă respectiv. În cazul în care federaţia sindicală acceptă să ofere consultanţă, reprezentantul acesteia are acces în unitate pentru desfăşurarea procesului privind alegerea reprezentanţilor

angajaţilor/lucrătorilor, cu respectarea regulamentului intern al unităţii.

ART. 58

(1) Pot avea calitatea de reprezentanţi ai angajaţilor/lucrătorilor persoanele care sunt încadrate la angajator pe baza unui contract individual de muncă sau raport de serviciu şi au împlinit vârsta de 18 ani.

(2) Numărul de reprezentanţi aleşi ai angajaţilor/lucrătorilor se stabileşte de comun acord cu angajatorul, în funcţie de numărul total de angajaţi/lucrători. Dacă nu se realizează acordul, numărul de reprezentanţi aleşi ai angajaţilor/lucrătorilor nu poate fi mai mare de:

a) 2 reprezentanţi, la angajatorii care au sub 100 de angajaţi/lucrători;

b) 3 reprezentanţi, la angajatorii care au între 101 şi 500 de angajaţi/lucrători;

c) 4 reprezentanţi, la angajatorii care au între 501 şi 1.000 de angajaţi/lucrători;

d) 5 reprezentanţi, la angajatorii care au între 1.001 şi 2.000 de angajaţi/lucrători;

e) 6 reprezentanţi, la angajatorii care au peste 2.000 de angajaţi/lucrători.

(3) Durata mandatului reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

(4) Persoanele care ocupă funcţii de conducere care asigură reprezentarea administraţiei în raporturile cu angajaţii/lucrătorii sau care participă la decizia conducerii întreprinderii la nivelul unităţii nu pot fi aleşi ca reprezentanţi ai angajaţilor/lucrătorilor.

(5) Reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor nu pot desfăşura activităţi ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

(6) Inspectoratele teritoriale de muncă au obligaţia de a verifica îndeplinirea condiţiilor prevăzute de prezenta lege pentru alegerea reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor.

ART. 59

Reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor au următoarele atribuţii principale:

a) să participe la elaborarea regulamentului intern;

b) să sesizeze inspectoratul teritorial de muncă cu privire la nerespectarea dispoziţiilor legale şi ale contractului/acordului colectiv de muncă aplicabil;

c) să participe la negocierea contractului/acordului colectiv de muncă, potrivit prezentei legi.

ART. 60

Atribuţiile reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, modul de îndeplinire a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor se consemnează în procesul-verbal al adunării generale a angajaţilor/lucrătorilor întocmit de grupul de iniţiativă şi se

validează prin votul a cel puţin jumătate plus unu din numărul total al acestora.

ART. 61

Pentru reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor, numărul de ore în cadrul programului normal de lucru, destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit, se stabileşte prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unităţii.

(la 25-05-2023 Articolul 61 din Capitolul VI , Titlul II a fost modificat de Punctul 28, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 62

(1) Pe toată durata mandatului sunt interzise modificarea şi/sau desfacerea contractelor individuale de muncă/raporturilor de serviciu ale reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor pe motive ce ţin de îndeplinirea mandatului primit de la angajaţi/lucrători.

(2) Este interzisă orice intervenţie din partea autorităţilor publice, a angajatorilor şi a organizaţiilor patronale de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea mandatului prevăzut la art. 57 alin. (1) şi a atribuţiilor stabilite potrivit art. 60.

TITLUL III

Organizaţiile patronale

CAP. I

Constituirea, organizarea şi funcţionarea organizaţiilor patronale

SECŢIUNEA 1

Constituire şi organizare

ART. 63

Organizaţiile patronale sunt independente faţă de autorităţile publice, de partidele politice şi de sindicate.

ART. 64

(1) Organizaţiile patronale se constituie prin asocierea liberă, după cum urmează:

a) patronii/angajatorii se pot asocia pentru constituirea unui patronat/federaţie patronală/a angajatorilor;

(la 25-05-2023 Litera a) din Alineatul (1) , Articolul 64 , Sectiunea 1 , Capitolul I , Titlul III a fost modificată de Punctul 29, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

b) societăţile cooperative, persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale şi întreprinderile familiale autorizate, care au calitatea de angajatori, potrivit legii, pot constitui şi/sau adera la un patronat;

c) două sau mai multe patronate pot constitui o federaţie patronală;

d) două sau mai multe federaţii patronale/ale angajatorilor pot constitui o confederaţie patronală/a angajatorilor.

(2) Organizaţiile patronale îşi pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică îşi desfăşoară activitatea în baza statutului organizaţiilor patronale din care fac parte.

(3) Federaţiile şi confederaţiile patronale pot constitui din organizaţiile afiliate uniuni patronale teritoriale.

(4) Uniunile patronale teritoriale, constituite potrivit alin. (3), dobândesc personalitate juridică la cererea federaţiilor sau a confederaţiilor patronale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federaţiilor sau confederaţiilor patronale va depune o cerere de dobândire a personalităţii juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul uniunea patronală teritorială, la care se anexează două exemplare, semnate pentru conformitate cu originalul pe fiecare pagină de către împuternicitul special, ale următoarelor documente:

(la 25-05-2023 Partea introductivă a alineatului (4) din Articolul 64 , Sectiunea 1 , Capitolul I , Titlul III a fost modificată de Punctul 30, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

a) hotărârea definitivă a federaţiei sau a confederaţiei de constituire a uniunii, potrivit statutului;

(la 25-05-2023 Litera a) din Alineatul (4) , Articolul 64 , Sectiunea 1 , Capitolul I , Titlul III a fost modificată de Punctul 30, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

b) statutul federaţiilor sau confederaţiilor patronale care au hotărât constituirea uniunii, hotărârile judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către acestea, precum şi ultimele hotărâri judecătoreşti privind modificarea statutului şi/sau a organelor de conducere, după caz;

(la 25-05-2023 Litera b) din Alineatul (4) , Articolul 64 , Sectiunea 1 , Capitolul I , Titlul III a fost modificată de Punctul 30, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

c) statutul uniunii patronale teritoriale;

d) lista membrilor din organele de conducere, conţinând numele, prenumele, codul numeric personal, funcţia şi durata mandatului acestora;

e) dovada sediului uniunii.

(5) Un patron/angajator poate fi afiliat la mai multe patronate, conform obiectelor de activitate înregistrate la registrul comerţului, pentru protejarea intereselor specifice fiecărui obiect de activitate. În scopul constatării reprezentativităţii la nivelul unui sector de negociere colectivă, un angajator poate fi reprezentat de un singur

patronat sau de o singură federaţie patronală, respectiv de o singură confederaţie patronală.
(la 25-05-2023 Alineatul (5) din Articolul 64 , Sectiunea 1 , Capitolul I , Titlul III a fost modificat de Punctul 31, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(6) O organizaţie patronală se poate afilia numai la o singură organizaţie patronală de rang imediat superior.
(7) Organizaţiile patronale constituite la nivel naţional trebuie să aibă în componenţă structuri teritoriale în cel puţin jumătate plus unu dintre judeţe, inclusiv în municipiul Bucureşti.
(8) Afilierile de orice tip care nu respectă prevederile alin. (6) sunt nule de drept. Nulitatea poate fi invocată de orice persoană interesată, pe cale de acţiune sau de excepţie, în conformitate cu prevederile Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicat, cu modificările şi completările ulterioare.

ART. 65
(1) Organizaţiile patronale îşi desfăşoară activitatea în baza statutelor şi regulamentelor proprii, potrivit prevederilor prezentei legi.
(2) Organizaţiile patronale se pot afilia la organizaţii interne şi internaţionale conform statutului acestora.

ART. 66
Modul de constituire, organizare, funcţionare, fuziune şi de dizolvare a unei organizaţii patronale se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispoziţiilor legale.

ART. 67
(1) Statutul va cuprinde, sub sancţiunea nulităţii, cel puţin următoarele elemente:

a) denumirea organizaţiei patronale şi sediul principal;
b) obiectul de activitate şi scopul;
c) patrimoniul iniţial, mărimea şi compunerea acestuia;
d) sursele de finanţare;
e) drepturile şi obligaţiile membrilor;
f) organele de conducere şi durata mandatului acestora;
g) criteriul de constituire;
h) procedura de fuziune, dizolvare şi lichidare a organizaţiei patronale.

(2) Personalitatea juridică a organizaţiei patronale se dobândeşte potrivit prezentei legi.
(3) Pentru dobândirea personalităţii juridice de către o organizaţie patronală, împuternicitul special al membrilor fondatori, menţionat în procesul-verbal de constituire a patronatului, respectiv împuternicitul special al federaţiei sau confederaţiei patronale trebuie să depună o cerere de dobândire a personalităţii juridice la

judecătoria, respectiv la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul acesta/aceasta, după caz.

(4) La cererea de dobândire a personalităţii juridice a organizaţiei patronale se anexează două exemplare, semnate pentru conformitate cu originalul pe fiecare pagină de către împuternicitul special, ale următoarelor acte, după caz:

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

b) hotărârea de constituire a federaţiei sau confederaţiei patronale;

c) hotărârile organizaţiilor patronale de a se asocia într-o federaţie sau confederaţie, semnate de reprezentanţii legali;

d) hotărârile judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către organizaţiile patronale care se asociază, precum şi ultimele hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului sau componenţei organelor de conducere, după caz;

e) statutul organizaţiei patronale;

f) lista membrilor organului executiv de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, funcţia patronală a membrilor şi durata mandatului;

g) dovada existenţei sediului.

(5) În condiţiile alin. (3) şi ale art. 64 alin. (4), după caz, în termen de 5 zile de la înregistrarea cererii, instanţa competentă examinează:

a) în condiţiile alin. (4) şi ale art. 64 alin (4), dacă s-au depus actele, după caz;

b) dacă procesul-verbal de constituire a organizaţiei patronale şi statutele organizaţiilor patronale sunt conforme cu prevederile legale în vigoare.

(6) În condiţiile alin. (3) şi ale art. 64 alin. (4), în cazul în care constată că cerinţele legale pentru constituirea organizaţiei patronale nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special căruia îi solicită, în scris, remedierea, în termen de cel mult 7 zile, a neregularităţilor constatate.

(7) În condiţiile alin. (3) şi ale art. 64 alin. (4), în cazul în care sunt întrunite cerinţele, instanţa va proceda la soluţionarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei patronale.

(8) Instanţa pronunţă o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.

(9) Hotărârea instanţei se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunţare.

(10) Hotărârea instanţei este supusă numai apelului.

(11) Termenul de apel este de 15 zile şi curge de la data comunicării hotărârii.

(12) Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei patronale, în termen de 30 de zile. Instanţa de apel redactează decizia şi restituie dosarul judecătoriei sau tribunalului, după caz, în termen de 5 zile de la pronunţare.

(la 25-05-2023 Articolul 67 din Sectiunea 1 , Capitolul I , Titlul III a fost modificat de Punctul 32, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 68

(1) Judecătoria sau tribunalul, după caz, este obligată/obligat să ţină un registru special de evidenţă a organizaţiilor patronale, în care se înscriu: denumirea şi sediul organizaţiei patronale, criteriul de constituire, numele şi prenumele membrilor organului executiv de conducere, codul numeric personal al acestora, funcţia şi durata mandatului, data înscrierii în registru, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive de admitere a cererii de dobândire a personalităţii juridice.

(2) Înscrierea organizaţiei patronale în registrul special prevăzut la alin. (1) se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunţate de instanţa de judecată.

(3) Certificatul de înscriere a organizaţiei patronale în registrul special se comunică acesteia în termen de 5 zile de la înscriere.

(4) Procesul-verbal de constituire şi statutul, pe care judecătoria sau tribunalul, după caz, certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte documente depuse, se restituie organizaţiei patronale, iar al doilea exemplar al tuturor documentelor prevăzute la art. 64 alin. (4) şi la art. 67 alin. (4), în copii semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special şi vizate de judecătorie sau tribunal, după caz, se va păstra în arhiva acesteia/acestuia.

(5) Organizaţiile patronale sunt obligate să comunice judecătoriei sau tribunalului în a cărei/cărui rază teritorială îşi au sediul, după caz, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului de conducere.

(6) Instanţa prevăzută la alin. (5) menţionează în registrul special prevăzut la alin. (1) modificările din statut, precum şi schimbările din componenţa organului de conducere al organizaţiei patronale.

(7) Cererea privind modificarea statutelor şi/sau a organelor de conducere a organizaţiei patronale va fi însoţită de următoarele documente, în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere:

a) procesul-verbal al şedinţei statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;

b) copie de pe hotărârea judecătorească definitivă de dobândire a personalităţii juridice şi copie de pe ultima hotărâre judecătorească definitivă de modificare a statutului sau a compunerii organelor de conducere, după caz;

c) statutul în forma modificată, după caz;

d) lista membrilor organului de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, funcţia patronală a membrilor şi durata mandatului;

e) dovada noului sediu, dacă este cazul.

(8) Ministerul responsabil cu dialogul social are acces liber şi gratuit la informaţiile din baza de date conţinute în registrul special prevăzut la alin. (1), cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date şi de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecţia datelor).

(la 25-05-2023 Articolul 68 din Sectiunea 1 , Capitolul I , Titlul III a fost modificat de Punctul 33, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 69

Organizaţia patronală dobândeşte personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti.

SECŢIUNEA a 2-a

Drepturile şi obligaţiile organizaţiilor patronale

ART. 70

Organizaţiile patronale reprezintă, susţin şi apără interesele membrilor lor în relaţiile cu autorităţile publice, cu organizaţiile sindicale şi cu alte persoane juridice şi fizice, în raport cu obiectul şi scopul lor de activitate, în plan naţional şi internaţional, potrivit propriilor statute şi în acord cu prevederile prezentei legi.

ART. 71

(1) În vederea realizării scopului pentru care sunt înfiinţate, organizaţiile patronale:

a) reprezintă, promovează, susţin şi apără interesele economice, juridice şi sociale ale membrilor lor;

b) promovează concurenţa loială, în condiţiile legii;

c) desemnează, în condiţiile legii, reprezentanţi la negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative şi acorduri în relaţiile cu autorităţile publice şi cu organizaţiile sindicale, precum şi în structurile bipartite şi tripartite de dialog social;

d) elaborează şi promovează coduri de conduită în afaceri;
e) promovează principiile responsabilităţii sociale;
f) furnizează membrilor lor informaţii, facilitează construirea de relaţii între aceştia, precum şi cu alte organizaţii, promovarea progresului managerial, servicii de consultanţă şi asistenţă de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării şi formării profesionale, precum şi al sănătăţii şi securităţii în muncă;
g) la cererea scrisă a membrilor lor, au dreptul de a-i asista şi reprezenta în faţa instanţelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicţie, a altor instituţii sau autorităţi, prin apărători proprii sau aleşi;
h) emit certificate de probitate profesională pentru membrii lor în condiţiile legislaţiei în vigoare;
i) elaborează şi implementează politici de ocupare şi plasare a forţei de muncă;
j) elaborează strategii şi politici de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial şi naţional, în condiţiile legii;
k) înfiinţează şi administrează, în condiţiile legii, în interesul membrilor lor, societăţi mass-media, unităţi sociale, societăţi comerciale, de cultură, de învăţământ şi cercetare în domeniul propriu de interes, societăţi de asigurări, precum şi bancă proprie;
(la 25-05-2023 Litera k) din Alineatul (1) , Articolul 71 , Sectiunea a 2-a , Capitolul I , Titlul III a fost modificată de Punctul 34, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

l) organizează expoziţii şi conferinţe cu profil profesional.

(2) Organizaţiile patronale sunt abilitate să asigure orice servicii cerute de membrii lor, în condiţiile legii.
(3) În exercitarea atribuţiilor prevăzute la alin. (1) şi (2), precum şi la art. 70, organizaţiile patronale/ale angajatorilor au calitate procesuală activă.

ART. 72
(1) Pot fi alese în organele de conducere ale organizaţiilor patronale persoane care au cel puţin vârsta de 18 ani şi nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa funcţia, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfăşura activitatea de care s-a folosit pentru săvârşirea infracţiunii.
(2) Membrilor organelor de conducere ale organizaţiilor patronale li se asigură protecţia legii împotriva oricăror forme de discriminare, condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării atribuţiilor şi/sau a mandatului lor, sub sancţiunea pedepselor prevăzute de lege.

ART. 73
(1) Organizaţiile patronale reprezentative pot adresa autorităţilor publice competente, potrivit art. 74 din Constituţia României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes.

(2) Confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional se pot constitui într-o structură de reprezentare unitară a intereselor lor, în condiţiile în care această structură cuprinde cel puţin jumătate plus unu din totalitatea confederaţiilor patronale reprezentative la nivel naţional.

(3) Accesul în structura de reprezentare prevăzută la alin. (2) nu poate fi condiţionat sau restricţionat pentru nicio confederaţie patronală reprezentativă la nivel naţional în condiţiile legii.

SECŢIUNEA a 3-a

Patrimoniul şi finanţarea activităţii

ART. 74

Bunurile mobile şi imobile aparţinând organizaţiilor patronale pot fi folosite numai în interesul acestora şi potrivit scopului pentru care au fost înfiinţate.

ART. 75

(1) Organizaţiile patronale pot dobândi, în condiţiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau cu titlu oneros, orice fel de bunuri mobile şi imobile necesare realizării scopului pentru care sunt înfiinţate.

(2) Pentru construirea de sedii proprii, confederaţiile şi federaţiile patronale reprezentative pot primi, în condiţiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea statului sau a unităţilor administrativ-teritoriale.

(3) Urmărirea silită a bunurilor mobile şi imobile dobândite de către o organizaţie patronală în condiţiile prevăzute de lege, necesare desfăşurării activităţii potrivit prezentei legi, nu poate duce la desfiinţarea organizaţiei patronale.

ART. 76

(1) Activitatea economico-financiară a organizaţiilor patronale se desfăşoară potrivit bugetului propriu de venituri şi cheltuieli.

(2) Sursele veniturilor organizaţiilor patronale pot fi: taxe de înscriere, cotizaţii, donaţii, sponsorizări şi alte venituri, potrivit statutelor şi legilor în vigoare.

(3) Organizaţiile patronale pot desfăşura, în condiţiile legii, şi alte activităţi specifice generatoare de venituri, cum sunt:

a) înfiinţarea şi administrarea de unităţi de pregătire, certificare profesională şi consultanţă în domeniile specifice sectoarelor de negociere colectivă din economia naţională pe care le reprezintă, potrivit legii;

(la 25-05-2023 Litera a) din Alineatul (3) , Articolul 76 , Sectiunea a 3-a , Capitolul I , Titlul III a fost modificată de Punctul 35, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

b) desfăşurarea de activităţi de certificare profesională, perfecţionare şi reconversie profesională, potrivit legii;

c) alte activităţi potrivit statutului.

(4) Veniturile organizaţiilor patronale sunt destinate realizării scopurilor pentru care au fost înfiinţate şi nu pot fi repartizate membrilor acestora.

(5) Controlul activităţii financiare proprii a organizaţiilor patronale se realizează prin comisia de cenzori sau organele interne de audit ale acestora care funcţionează potrivit statutului şi legislaţiei în vigoare.

(6) Controlul activităţii economice desfăşurate de organizaţiile patronale, precum şi asupra stabilirii şi virării obligaţiilor faţă de bugetul de stat şi bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administraţiei de stat competente, potrivit legii.

CAP. II
Dizolvarea organizaţiilor patronale

ART. 77
(1) În cazul dizolvării unei organizaţii patronale, patrimoniul acesteia se împarte cu respectarea prevederilor statutului şi ale dreptului comun în materie.

(2) În cazul în care o organizaţie patronală nu mai întruneşte condiţiile minime de constituire, orice terţ interesat poate solicita instanţei competente dizolvarea organizaţiei în cauză, în baza unei cereri motivate.

ART. 78
(1) În termen de 5 zile de la dizolvare, reprezentantul mandatat al organizaţiei patronale sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să solicite instanţei judecătoreşti competente, care a operat înscrierea în registrul special al organizaţiilor patronale ca persoană juridică, să facă menţiunea dizolvării organizaţiei patronale.

(2) După împlinirea termenului prevăzut la alin. (1) orice membru al organizaţiei patronale poate cere instanţei judecătoreşti competente efectuarea menţiunii prevăzute la alin. (1).

(3) Menţiunea prevăzută la alin. (1) se va face pe pagina unde s-a făcut înscrierea în registrul special prevăzut la art. 68 alin. (1).

(la 25-05-2023 Articolul 78 din Capitolul II , Titlul III a fost modificat de Punctul 36, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

CAP. III
Reprezentativitatea organizaţiilor patronale

ART. 79
(1) Sunt reprezentative organizaţiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiţii:

A. la nivel naţional:

a) au statut legal de confederaţie patronală;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) au structuri teritoriale în cel puţin jumătate plus unu din judeţele României, inclusiv în municipiul Bucureşti;

d) au ca membri patroni ale căror unităţi cuprind cel puţin 7% din angajaţii/lucrătorii din economia naţională, cu excepţia angajaţilor/lucrătorilor din sistemul bugetar;
(la 25-05-2023 Litera d) din Litera A. , Alineatul (1) , Articolul 79 , Capitolul III , Titlul III a fost modificată de Punctul 37, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

B. la nivel de sector de negociere colectivă:
a) au statut legal de patronat/federaţie patronală;
b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;
c) au ca membri patroni ale căror unităţi cuprind cel puţin 10% din efectivul angajaţilor/lucrătorilor sectorului de negociere colectivă, cu excepţia angajaţilor/lucrătorilor din sistemul bugetar.
(la 25-05-2023 Litera c) din Litera B. , Alineatul (1) , Articolul 79 , Capitolul III , Titlul III a fost modificată de Punctul 38, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

C. la nivel de unitate, reprezentativ de drept este angajatorul.

(2) Federaţiile patronale pot fi reprezentative concomitent în mai multe sectoare de negociere colectivă, dacă îndeplinesc cumulativ condiţiile prevăzute la alin. (1) lit. B la nivelul mai multor sectoare de negociere colectivă.
(3) Îndeplinirea condiţiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) lit. A şi B se constată, prin hotărâre, de către Tribunalul Municipiului Bucureşti, la cererea organizaţiei patronale, prin depunerea la instanţă a documentaţiei prevăzute la art. 80.
(4) Hotărârea se motivează şi se comunică în 15 zile de la pronunţare.
(5) Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.
(6) Uniunile patronale teritoriale, constituite conform art. 64 alin. (3), nu pot obţine reprezentativitate în vederea negocierilor colective teritoriale.

ART. 80
Dovada îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate a organizaţiilor patronale se face astfel:
A. la nivel naţional:
a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către confederaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;
b) copii ale documentelor de aderare ale federaţiilor patronale la confederaţia patronală;
c) tabel centralizator semnat de reprezentantul legal al confederaţiei patronale cuprinzând lista cu structurile judeţene ale confederaţiei în cel puţin jumătate plus unu din numărul judeţelor României, inclusiv în municipiul Bucureşti;

d) adresă de la Institutul Naţional de Statistică cu numărul total al angajaţilor/lucrătorilor din economia naţională, din sistemul privat, exclusiv persoanele prevăzute la art. 4;

e) situaţie cumulativă, semnată de reprezentantul legal al confederaţiei patronale, cuprinzând lista federaţiilor patronale afiliate, cu specificarea organizaţiilor patronale şi a unităţilor membre ale acestora, precum şi a numărului total de angajaţi/lucrători al fiecăreia, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă; eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit;

B. la nivel de sector de negociere colectivă:

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către patronat sau federaţia patronală şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere, după caz;

b) copii ale documentelor de aderare la patronat sau la federaţia patronală;

c) situaţie cumulativă, semnată de reprezentantul legal al federaţiei patronale, cuprinzând lista unităţilor membre;

d) certificat eliberat de Inspecţia Muncii, privind numărul de angajaţi/lucrători ai unităţilor cuprinse în lista prevăzută la lit. c), pe baza informaţiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspecţiei Muncii cu registrele generale de evidenţă a salariaţilor depuse de angajatori. Eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit;

e) sectorul de negociere colectivă şi numărul de angajaţi/ lucrători din sectorul de negociere colectivă din sistemul privat la nivelul căruia se solicită reprezentativitatea, conform adresei Institutului Naţional de Statistică.

ART. 81

(1) Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la Tribunalul Bucureşti, confederaţiile şi federaţiile patronale vor depune o copie în format electronic a respectivului dosar la ministerul responsabil cu dialogul social care o va înregistra şi va emite dovadă în acest sens.

(2) După constatarea reprezentativităţii federaţiilor sau confederaţiilor patronale, Tribunalul Bucureşti va înscrie în registrul special prevăzut la art. 68 alin. (1) data hotărârii de admitere a cererii de constatare a reprezentativităţii.

(3) Confederaţiile şi federaţiile patronale sunt obligate ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la comunicarea hotărârii judecătoreşti de constatare a reprezentativităţii, să transmită în format electronic o copie a acesteia ministerului responsabil cu dialogul social.

(4) O copie a dosarului prevăzut la alin. (1) şi o copie a hotărârii judecătoreşti de constatare a reprezentativităţii vor fi publicate pe site-ul ministerului responsabil cu dialogul social în termen de 3 zile lucrătoare de la depunerea dosarului, respectiv de la primirea hotărârii.

(5) Dovada emisă de ministerul responsabil cu dialogul social este obligatorie pentru acceptarea de către Tribunalul Bucureşti a depunerii dosarului de reprezentativitate.

(la 25-05-2023 Articolul 81 din Capitolul III , Titlul III a fost modificat de Punctul 39, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

TITLUL IV
Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social

ART. 82
În vederea promovării bunelor practici din domeniul dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel se constituie Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social, denumit în continuare Consiliul Naţional Tripartit, organism consultativ la nivel naţional.

(la 25-05-2023 Articolul 82 din Titlul IV a fost modificat de Punctul 40, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 83
(1) Consiliul Naţional Tripartit are următoarea componenţă:

a) preşedinţii confederaţiilor patronale reprezentative la nivel naţional;

b) preşedinţii confederaţiilor sindicale reprezentative la nivel naţional;

c) reprezentanţi ai Guvernului, desemnaţi prin decizie a primministrului, cel puţin la nivel de secretar de stat, din fiecare minister, precum şi din alte structuri ale statului, conform celor convenite cu partenerii de dialog social;

d) preşedintele Consiliului Economic şi Social şi alţi membri conveniţi cu partenerii de dialog social.

(2) Membrii titulari ai Consiliului Naţional Tripartit pot fi înlocuiţi, în mod excepţional, de reprezentanţi mandataţi în mod explicit în acest scop.

ART. 84
Consiliul Naţional Tripartit este prezidat de primministru, locţiitorul de drept al acestuia fiind ministrul responsabil cu dialogul social.

ART. 85
Principale atribuţii ale Consiliului Naţional Tripartit sunt:

a) asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;

b) dezbaterea şi analiza proiectelor de programe şi strategii elaborate la nivel guvernamental;

c) elaborarea şi susţinerea implementării strategiilor, programelor, metodologiilor şi standardelor în domeniul dialogului social;

d) soluţionarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natură socială şi economică;

e) negocierea şi încheierea acordurilor şi pactelor sociale, precum şi a altor înţelegeri la nivel naţional şi monitorizarea aplicării acestora;

f) stabilirea sectoarelor de negociere colectivă în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I;
(la 25-05-2023 Litera f) din Articolul 85 , Titlul IV a fost modificată de Punctul 41, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

g) analizarea şi dezbaterea plângerilor sindicale şi patronale înaintate la Biroul Internaţional al Muncii, al Organizaţiei Internaţionale a Muncii, în conformitate cu prevederile din Constituţia acesteia;

h) analizarea şi dezbaterea programelor naţionale de reformă şi a recomandărilor specifice de ţară formulate de Comisia Europeană;

i) analizarea şi dezbaterea raportului privind Carta Socială Europeană revizuită solicitat de Comitetul European pentru Drepturi Sociale, precum şi a raportului privind convenţiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii ratificate de România;

j) reexaminarea la intervale adecvate a convenţiilor neratificate şi a recomandărilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii cărora nu s-a dat încă efect, pentru adoptarea măsurilor de promovare a implementării şi ratificarea acestora, după caz;

k) analizarea întrebărilor care decurg din rapoartele care urmează să fie înaintate Biroului Internaţional al Muncii în temeiul art. 22 din Constituţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii;

l) propuneri de denunţare a convenţiilor ratificate;

m) alte atribuţii convenite între părţi.

ART. 86

Secretariatul Consiliului Naţional Tripartit este asigurat de ministerul responsabil cu dialogul social.

ART. 87

Consiliul Naţional Tripartit îşi elaborează regulamentul propriu de organizare şi funcţionare, care se aprobă în plenul acestuia.

ART. 88

(1) Consiliului Naţional Tripartit se întruneşte, de regulă, în prima lună a fiecărui trimestru. Convocarea Consiliului Naţional Tripartit pentru Dialog Social se va face de către primministru sau locţiitorul său de drept.

(2) În cazul în care prim-ministrul sau locţiitorul său de drept nu convoacă Consiliul Naţional Tripartit conform alin. (1), acesta poate fi convocat, în luna următoare, prin iniţiativa a două

confederaţii sindicale sau a două confederaţii patronale, reprezentative la nivel naţional.

(3) La oricare din şedinţele Consiliului Naţional Tripartit pot fi invitaţi reprezentanţi ai altor autorităţi ale statului sau experţi, conform celor convenite între părţi.

TITLUL V

Constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale şi la nivel teritorial

ART. 89

(1) În cadrul ministerelor ce compun Guvernul României, conform structurii aprobate de Parlament, al altor instituţii/autorităţi publice, precum şi la nivelul judeţelor şi al municipiului Bucureşti se constituie şi funcţionează comisii de dialog social, formate din reprezentanţii administraţiei publice centrale sau locale, după caz, reprezentanţii organizaţiilor patronale şi reprezentanţii organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel naţional.

(2) Dacă timp de două luni consecutive nu este convocată comisia de dialog social de la nivelul unui minister sau a unei instituţii/autorităţi publice, orice membru din partea sindicatelor sau patronatelor în comisia de dialog social se poate adresa, în scris, ministerului responsabil cu dialogul social. Acesta îl informează pe prim-ministru, care, în decurs de 10 zile de la primirea sesizării, dispune convocarea comisiei de dialog social.

(3) Comisiile de dialog social care funcţionează la nivelul ministerelor pot aproba înfiinţarea unor subcomisii de dialog social sau a unor grupuri de lucru formate din persoane desemnate de plenul comisiilor respective.

(4) Comisiile de dialog social constituite la nivelul judeţelor pot aproba înfiinţarea unor subcomisii de dialog social la nivelul localităţilor din judeţul respectiv. Modalitatea de constituire şi funcţionare a acestor subcomisii se stabileşte de plenul comisiei la nivel judeţean.

(5) În termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi se constituie comisiile de dialog social la nivelul instituţiilor/autorităţilor prevăzute la alin. (1), acolo unde acestea nu există.

(6) În termen de 30 de zile de la data constituirii, comisiile de dialog social prevăzute la alin. (5) elaborează şi aprobă propriile regulamente de funcţionare.

ART. 90

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

a) asigurarea unor relaţii de parteneriat social între administraţie, organizaţiile patronale şi organizaţiile sindicale, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administraţiei sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace şi stabilitate socială;

b) consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra iniţiativelor legislative sau de altă natură cu caracter economico-social;

c) alte probleme din sfera de activitate a administraţiei publice centrale sau din judeţe şi municipiul Bucureşti asupra cărora partenerii sociali convin să discute.

ART. 91

(1) Din comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor şi instituţiilor/autorităţilor publice prevăzute la art. 89 alin. (1) fac parte:

a) reprezentanţi ai ministerelor sau ai respectivelor instituţii/autorităţi publice, numiţi prin ordin al ministrului, respectiv al conducătorului instituţiei/autorităţii publice;

b) reprezentanţi numiţi de confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional;

c) reprezentanţi numiţi de confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional.

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

a) prefectul, precum şi reprezentanţi ai prefectului şi ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor şi ale celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale, numiţi prin ordin de către prefect;

b) preşedintele consiliului judeţean sau, pentru municipiul Bucureşti, primarul general;

c) câte un reprezentant numit de fiecare confederaţie patronală reprezentativă la nivel naţional;

d) câte un reprezentant numit de fiecare confederaţie sindicală reprezentativă la nivel naţional.

ART. 92

(1) Preşedinţia comisiilor de dialog social se asigură astfel:

a) la nivelul fiecărui minister, de către un secretar de stat sau, în situaţii excepţionale şi cu acordul partenerilor sociali, de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului;

b) la nivelul celorlalte instituţii/autorităţi publice prevăzute la art. 89 alin. (1), de către un reprezentant numit de conducătorul instituţiei/autorităţii publice;

c) la nivel teritorial, în baza principiului copreşedinţiei, de către prefect şi preşedintele consiliului judeţean sau, pentru municipiul Bucureşti, de către primarul general.

(2) Secretariatul comisiilor de dialog social se asigură de instituţia publică în cadrul căreia acestea funcţionează.

(la 25-05-2023 Articolul 92 din Titlul V a fost modificat de Punctul 42, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 93

(1) Elaborarea unitară a politicilor naţionale în domeniul dialogului social şi coordonarea metodologică a comisiilor de dialog social se asigură de către ministerul responsabil cu dialogul social.

(2) Preşedinţii comisiilor de dialog social din ministere sau din cadrul instituţiilor/autorităţilor publice prevăzute la art. 89 alin. (1) sunt coordonaţi metodologic de către secretarul de stat desemnat de ministerul responsabil cu dialogul social.

(3) Pentru exercitarea rolului său de coordonator prevăzut la alin. (1), ministerul responsabil cu dialogul social emite norme cu caracter metodologic pentru reglementarea dialogului social.

(4) Pentru asigurarea funcţionării unitare a comisiilor de dialog social, persoanele responsabile de acest domeniu din cadrul ministerelor, al instituţiilor/autorităţilor publice prevăzute la art. 89 alin. (1), precum şi de la nivel teritorial, vor fi instruite prin programe derulate de ministerul responsabil cu dialogul social prin direcţiile cu atribuţii în activitatea de dialog social.

(5) Secretariatele comisiilor de dialog social vor transmite ministerului responsabil cu dialogul social componenţa comisiilor de dialog social în termen de 30 de zile de la constituire.

(6) Raportarea activităţii comisiilor de dialog social din ministere se face lunar către ministerul responsabil cu dialogul social şi se transmite spre informare partenerilor sociali, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 1.

(7) Raportarea activităţii comisiilor de dialog social judeţene se face lunar către secretarul de stat responsabil cu dialogul social din cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 1.

(8) Raportarea se face pe suport hârtie şi în format electronic.

ART. 94

(1) În cazul reorganizării Guvernului, a instituţiilor/ autorităţilor publice prevăzute la art. 89 alin. (1), precum şi a instituţiilor de la nivel teritorial, se vor constitui comisii de dialog social la nivelul instituţiilor succesoare în maximum 30 de zile de la reorganizare, care îşi vor desfăşura activitatea în conformitate cu prevederile prezentei legi.

(2) Regulamentul-cadru privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale este prevăzut în anexa nr. 2.

(3) Regulamentul-cadru privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice locale este prevăzut în anexa nr. 3.

(4) Comisiile de dialog social constituite conform alin. (1) îşi vor elabora propriul regulament de funcţionare în maximum 30 de zile de la constituire; dispoziţiile acestor regulamente nu pot contraveni prevederilor regulamentului-cadru.

TITLUL VI

Negocierile colective de muncă

CAP. I

Negocierea contractelor colective de muncă

ART. 95

Prezentul titlu reglementează organizarea şi desfăşurarea negocierilor colective, precum şi încheierea contractelor colective de muncă sau a acordurilor colective de muncă, după caz.

ART. 96

(1) Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmăreşte promovarea şi apărarea intereselor părţilor, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă şi asigurarea păcii sociale.

(2) Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unităţi, la nivel de grupuri de unităţi la nivel de sectoare de negociere colectivă şi la nivel naţional.

(3) Angajatorii care intenţionează să negocieze contract colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi, definit conform art. 1 pct. 22, pot constitui în mod voluntar grupul de unităţi, atât prin hotărâre judecătorească de constituire, cât şi prin procesverbal sau orice altă convenţie scrisă între părţi.

(4) Fac parte din contractele colective de muncă şi convenţiile dintre părţile semnatare ale acestora prin care se soluţionează conflictele colective de muncă, precum şi hotărârile arbitrale în această materie, de la data pronunţării acestora. Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de muncă pentru înregistrare.

ART. 97

(1) Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităţilor care au cel puţin 10 angajaţi/lucrători, precum şi la nivel de sector de negociere colectivă.

(2) Iniţiativa negocierii colective aparţine oricăruia dintre partenerii sociali.

(3) În cazul în care există încheiat un contract colectiv de muncă în vigoare, iniţiatorul negocierii colective, potrivit alin. (2), poate iniţia negocierea cu cel puţin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiţionale la contractele colective de muncă la nivel de unitate/grup de unităţi/sector de negociere colectivă.

(la 25-05-2023 Alineatul (3) din Articolul 97 , Capitolul I , Titlul VI a fost modificat de Punctul 43, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(4) Durata negocierii este de maximum 45 de zile. Durata maximă poate fi depăşită doar prin acordul părţilor.

(5) Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părţi.

ART. 98

(1) În termen de 15 zile calendaristice de la data declanşării procedurilor de negociere prevăzute de art. 97 alin. (3) la acel nivel, angajatorul are obligaţia să convoace toate părţile îndreptăţite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă şi să organizeze prima şedinţa de negociere.
(la 25-05-2023 Alineatul (1) din Articolul 98 , Capitolul I , Titlul VI a fost modificat de Punctul 44, Articolul I din ORDONANŢĂ DE URGENŢA ORDONANŢĂ DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(2) La prima şedinţă a părţilor se stabilesc informaţiile publice şi cu caracter confidenţial pe care angajatorul sau organizaţia patronală le va pune la dispoziţia părţii sindicale şi/sau a reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, precum şi data până la care urmează să îndeplinească această obligaţie.
(la 02-12-2023 Alineatul (2), Articolul 98, Capitolul I, Titlul VI a fost modificat de ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 358 din 28 noiembrie 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1083 din 29 noiembrie 2023)

(3) Regimul informaţiilor confidenţiale puse la dispoziţie de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor, cu modificările şi completările ulterioare.
(la 25-05-2023 Alineatul (3) din Articolul 98 , Capitolul I , Titlul VI a fost modificat de Punctul 44, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(4) Informaţiile pe care angajatorul le va pune la dispoziţia părţii sindicale şi/sau a reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, trebuie să permită o analiză a situaţiei economico-financiare şi vor cuprinde cel puţin date referitoare la:
a) situaţia economico-financiară a unităţii la zi, precum şi perspectiva de evoluţie a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;
b) situaţia, structura şi evoluţia estimată a ocupării forţei de muncă, precum şi eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;
c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului şi a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;
d) măsurile propuse privind protecţia drepturilor angajaţilor/ lucrătorilor în caz de transfer al unităţii sau a unei părţi a acesteia;
e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a angajaţilor/ lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

(5) Părţile vor consemna în procesul-verbal al primei şedinţe următoarele:

a) componenţa nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unei împuterniciri scrise;

b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
c) durata maximă a negocierilor convenită de părţi;
d) locul şi calendarul şedinţelor;
e) în cazul sindicatelor afiliate, existenţa dovezii reprezentativităţii sindicatului, federaţiei sau confederaţiei, după caz, iar în cazul sindicatelor nereprezentative şi neafiliate, numărul de membri de sindicat din unitate;
f) în cazul în care nu există organizaţii sindicale, dovada alegerii reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, în conformitate cu dispoziţiile art. 57 şi 58;
g) existenţa dovezii convocării tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negociere;
h) pentru negocierile la nivel de unitate existenţa dovezii personalităţii juridice a organizaţiilor sindicale;
i) alte detalii privind negocierea.

(la 25-05-2023 Alineatul (5) din Articolul 98 , Capitolul I , Titlul VI a fost modificat de Punctul 44, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(6) Data primei şedinţe de negociere reprezintă data certă la care se consideră că negocierile au fost declanşate.
(7) La fiecare şedinţă de negociere se încheie procese- verbale semnate de reprezentanţii mandataţi ai părţilor, în care se consemnează conţinutul negocierilor.

ART. 99
(1) La negocierea clauzelor şi la încheierea contractelor colective de muncă părţile sunt egale şi libere.
(2) Este interzisă orice intervenţie a autorităţilor publice, sub orice formă şi modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea şi încetarea contractelor colective de muncă.
(3) La contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau la nivel de grup de unităţi, organizaţiile patronale sau angajatorii care nu sunt semnatare/semnatari ale/ai contractelor colective de muncă pot adera ulterior la acestea în baza unei solicitări scrise adresate părţilor semnatare ale contractului colectiv de muncă la acel nivel. Solicitarea de aderare se transmite şi depozitarului.
(la 25-05-2023 Alineatul (3) din Articolul 99 , Capitolul I , Titlul VI a fost modificat de Punctul 45, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 100
(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi şi obligaţii numai în limitele şi în condiţiile prevăzute de lege.

(2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaţilor/lucrătorilor au un caracter minimal.

(3) Contractele colective de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

(4) Contractele individuale de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

(5) Clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă pot face referire, fără a afecta principul libertăţii contractuale, şi asupra următoarelor elemente:

a) stabilirea coeficienţilor minimi de ierarhizare pe categorii de angajaţi/lucrători, ţinând cont de standardele ocupaţionale corespunzătoare;

b) măsurile adoptate pentru consilierea şi evaluarea profesională a angajaţilor/lucrătorilor;

c) măsurile privind armonizarea vieţii de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru şi timpul de odihnă;

d) reglementări privind condiţiile de muncă şi cele referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă a angajaţilor/lucrătorilor;

e) modalităţile de informare şi consultare a angajaţilor/ lucrătorilor, ce exced prezentei legi.

(5^1) În toate contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau naţional se introduc clauze specifice aplicabile fiecărei categorii de întreprinderi mici şi mijlocii, denumite în continuare IMM, definite în conformitate cu Legea nr. 346/2004 privind stimularea înfiinţării şi dezvoltării întreprinderilor mici şi mijlocii, cu modificările şi completările ulterioare.

(la 25-05-2023 Articolul 100 din Capitolul I , Titlul VI a fost completat de Punctul 46, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(5^2) Situaţia prevăzută la alin. (5^1) se aplică în condiţiile în care în sectorul de negociere colectivă există sau se înfiinţează IMM-uri.

(la 25-05-2023 Articolul 100 din Capitolul I , Titlul VI a fost completat de Punctul 46, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(5^3) Dacă în contractul colectiv de muncă, încheiat la nivel de sector de negociere colectivă sau naţional, nu se introduc clauze specifice fiecărei categorii de IMM-uri, conform alin. (5^1), întreprinderile mici şi mijlocii, definite conform Legii nr. 346/2004 privind stimularea înfiinţării şi dezvoltării întreprinderilor mici şi

mijlocii, cu modificările şi completările ulterioare, nu au obligaţia aplicării contractului colectiv de muncă respectiv.

(la 25-05-2023 Articolul 100 din Capitolul I , Titlul VI a fost completat de Punctul 46, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(6) Prin excepţie de la prevederile alin. (5), contractul colectiv de muncă încheiat la nivel naţional nu poate include clauze referitoare la nivelul salariului minim brut pe ţară garantat în plată, care este stabilit prin hotărâre a Guvernului.
(la 25-05-2023 Alineatul (6) din Articolul 100 , Capitolul I , Titlul VI a fost modificat de Punctul 47, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

CAP. II
Efectele contractelor colective de muncă
ART. 101
(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:
a) pentru toţi angajaţii/lucrătorii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;
b) pentru toţi angajaţii/lucrătorii încadraţi în unităţile care fac parte din grupul de unităţi pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă şi care sunt semnatare ale contractului;
c) pentru toţi angajaţii/lucrătorii încadraţi în unităţile din sectorul de negociere colectivă pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă şi care fac parte din organizaţiile patronale semnatare, respectiv pentru toţi angajaţii/lucrătorii încadraţi în unităţile organizaţiilor patronale şi ale angajatorilor din sectorul de negociere colectivă respectiv care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă sectorial;
d) pentru toţi angajaţii/lucrătorii de la nivelul regiilor autonome, companiilor naţionale, societăţilor cu unic acţionar/ asociat statul român sau autoritatea administraţiei publice locale; pentru toţi angajaţii/lucrătorii încadraţi în unităţile aflate în subordinea sau în coordonarea autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă şi care au constituit grupul de unităţi pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi;
e) pentru toţi angajaţii/lucrătorii din unităţile din economia naţională pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel naţional şi care fac parte din organizaţiile patronale semnatare, respectiv pentru toţi angajaţii încadraţi în unităţile organizaţiilor patronale şi ale angajatorilor care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă la nivel naţional.

(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la alin. (1) se încheie şi se înregistrează un singur contract colectiv de muncă.

(3) În contractele colective de muncă la orice nivel clauzele aplicabile angajaţilor/lucrătorilor încadraţi cu contract individual de muncă în sistemul bugetar vor respecta în mod obligatoriu prevederile art. 105.

CAP. III

Părţile şi reprezentarea acestora la negocierea colectivă

ART. 102

(1) Părţile contractului/acordului colectiv de muncă sunt angajatorul şi angajaţii/lucrătorii, reprezentaţi după cum urmează:

A. Angajatorul:

a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcţionare, după caz;

b) la nivel de grup de unităţi, de către persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerile unităţilor din grup să negocieze şi să semneze contractul colectiv de muncă;

c) la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, de către organizaţiile/federaţiile patronale legal constituite şi reprezentative potrivit prezentei legi;

d) în lipsa organizaţiilor prevăzute la lit. c), de către confederaţiile patronale legal constituite şi reprezentative la nivel naţional care au patronate/federaţii membre în sector, la solicitarea şi în baza mandatului acestora;

e) de către ordonatorul/ordonatorii principal/principali de credite al/ai autorităţii/autorităţilor publice centrale competente;

f) la nivelul regiilor autonome, companiilor naţionale, al societăţilor cu unic acţionar/asociat statul român sau autoritatea administraţiei publice locale, precum şi la nivelul grupului de unităţi constituit de acestea, de către conducătorul regiei autonome, companiei naţionale sau al societăţii, respectiv conducătorii unităţilor din grup; în cazul autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţa de muncă, de către conducătorii autorităţilor şi instituţiilor publice;

g) la nivel naţional, de către confederaţiile patronale legal constituite şi reprezentative, potrivit prezentei legi.

B. Angajaţii/Lucrătorii:

a) la nivel de unitate:

1. de către organizaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative la nivelul unităţii;

2. în cazul în care nu există organizaţii sindicale care să reprezinte angajaţii/lucrătorii, conform pct. 1, de către federaţiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea şi în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;

3. în cazul în care nu există organizaţii care să reprezinte angajaţii/lucrătorii, conform pct. 1 şi 2, de către federaţiile sindicale nereprezentative din sectorul de negociere colectivă membre ale confederaţiilor reprezentative la nivel naţional, la solicitarea şi în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;

4. în cazul în care nu există organizaţii care să reprezinte angajaţii/lucrătorii, conform pct. 1-3, de către toate sindicatele nereprezentative din unitate;

5. dacă nu există sindicate constituite la nivelul unităţii, de către reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor aleşi prin votul a cel puţin jumătate plus unu din numărul total al angajaţilor/lucrătorilor din unitate şi mandataţi special în acest scop, cu respectarea dispoziţiilor art. 58 alin. (2);

b) la nivel de grup de unităţi, de către federaţiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unităţi împreună cu sindicatele legal constituite şi reprezentative la nivelul unităţilor din grup. În toate situaţiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federaţiilor reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă la care sunt afiliate;

c) la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, de către federaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative potrivit legii;

d) în cazul în care la nivel de sector de negociere colectivă nu există federaţii sindicale reprezentative sau în cazul în care acestea există, dar refuză să participe la negociere, reprezentarea la negocierea colectivă a angajaţilor/lucrătorilor se face de către confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional care au afiliate federaţii sindicale în sectorul respectiv, la solicitarea şi în baza mandatului federaţiilor sindicale afiliate;

e) la nivelul regiilor autonome, companiilor naţionale şi societăţilor cu unic acţionar/asociat statul român sau autoritatea administraţiei publice locale, la nivelul instituţiilor bugetare, al autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă, de către organizaţiile sindicale reprezentative, potrivit legii; în situaţia în care nu există organizaţii reprezentative, reprezentarea se face similar cu cea prevăzută la lit. B lit. a);

f) la nivel naţional, de către confederaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative potrivit legii.

(2) La negocierea contractului colectiv de muncă la nivel sectorial participă un reprezentant al organizaţiilor patronale reprezentative ale IMM-urilor, îndreptăţite să participe la negociere conform legii.

(3) Refuzul scris de participare şi/sau semnare, conform alin. (2), nu reprezintă motiv de neînregistrare al contractului colectiv de muncă.

(4) În situaţia existenţei, la nivel de unitate, a mai multor sindicate nereprezentative îndreptăţite să participe la negocierea

colectivă, potrivit alin. (1) lit. B lit. a) pct. 4, acestea îşi vor desemna de comun acord echipa de negociere, care va include maximum 10 reprezentanţi.

(5) În contractele/acordurile colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă pentru personalul din sistemul bugetar, părţile stabilesc expres modalităţile de negociere a contractelor/acordurilor colective de muncă la nivelul autorităţilor şi instituţiilor care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă, autorităţi/instituţii aflate în coordonarea sau în subordinea autorităţii publice centrale.

(la 25-05-2023 Articolul 102 din Capitolul III , Titlul VI a fost modificat de Punctul 48, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 103

Confederaţiile sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional, conform prezentei legi, pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de negociere colectivă în care au patronate/sindicate/federaţii membre, după caz, la solicitarea şi în baza mandatului din partea acestora.

(la 25-05-2023 Articolul 103 din Capitolul III , Titlul VI a fost modificat de Punctul 49, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 104

(1) Contractele colective de muncă, încheiate la orice nivel, pot fi semnate numai de reprezentanţii mandataţi în acest sens ai părţilor care au negociat.

(2) În vederea aplicării prevederilor art. 102, anterior încheierii şi semnării contractelor colective de muncă, angajatorii membri ai organizaţiilor patronale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă şi la nivel naţional, după caz, şi persoanele prevăzute la art. 102 alin. (1) lit. A lit. b) şi e), după caz, precum şi organizaţiile sindicale membre ale federaţiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă şi la nivel de grup de unităţi şi ale confederaţiilor sindicale reprezentative la nivel naţional, după caz, îndreptăţite să participe la negocieri îşi vor împuternici reprezentanţii să negocieze şi să semneze prin mandat special.

(la 25-05-2023 Alineatul (2) din Articolul 104 , Capitolul III , Titlul VI a fost modificat de Punctul 50, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

CAP. IV

Negocierea colectivă în sistemul bugetar

ART. 105

(1) Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate pentru angajaţii/lucrătorii din sistemul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi salariale ale căror acordare şi cuantum sunt prevăzute de legislaţia în vigoare pentru categoria respectivă de personal.

(2) Prin excepţie de la prevederile art. 97, contractele colective de muncă în sistemul bugetar se negociază, în condiţiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri şi cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele şi în condiţiile stabilite prin acestea.

(3) Drepturile salariale din sistemul bugetar se stabilesc prin lege în limita bugetelor de venituri şi cheltuieli aprobate, care nu pot constitui obiect al negocierilor şi nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime şi maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective.

(4) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (1)-(3) sunt lovite de nulitate.

(5) Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor alin. (1)-(3) revine angajatorului, care este obligat la recuperarea sumelor acordate necuvenit.

(la 25-05-2023 Articolul 105 din Capitolul IV , Titlul VI a fost modificat de Punctul 51, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 106

(1) Negocierea acordurilor colective de muncă pentru funcţionarii publici se face în conformitate cu prevederile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 şi ale Hotărârii Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare şi funcţionare a comisiilor paritare, componenţa, atribuţiile şi procedura de lucru ale acestora, precum şi a normelor privind încheierea şi monitorizarea aplicării acordurilor colective.

(2) Înregistrarea şi publicarea pe pagina de internet şi în Monitorul Oficial al României, după caz, a acordurilor colective de muncă negociate pentru funcţionarii publici se fac conform procedurii prevăzute de lege pentru înregistrarea contractelor colective de muncă.

(la 25-05-2023 Articolul 106 din Capitolul IV , Titlul VI a fost modificat de Punctul 52, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

CAP. V

Încheierea contractelor colective de muncă

ART. 107

(1) În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, la nivel de grup de unităţi, după caz, partea reprezentând angajatorul conform art. 102 alin. (1)

lit. A transmite în scris tuturor părţilor îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă anunţul/invitaţia privind intenţia de începere a negocierilor colective, cu cel puţin 15 zile înainte de începerea acestora.
(la 25-05-2023 Alineatul (1) din Articolul 107 , Capitolul V , Titlul VI a fost modificat de Punctul 53, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(2) În cazul contractului colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, federaţiile sindicale îndreptăţite să participe la negocieri vor notifica părţii patronale îndreptăţite să participe la negocieri lista cu unităţile în care au membri, în vederea invitării angajatorilor din acele unităţi care nu fac parte din federaţiile patronale/patronatele îndreptăţite să negocieze colectiv.
(la 25-05-2023 Alineatul (2) din Articolul 107 , Capitolul V , Titlul VI a fost modificat de Punctul 53, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(2^1) În cazul contractului colectiv de muncă la nivel naţional, confederaţiile sindicale îndreptăţite să participe la negocieri vor notifica părţii patronale îndreptăţite să participe la negocieri anunţul/invitaţia privind intenţia de începere a negocierilor colective, cu cel puţin 15 zile înainte de începerea acestora.

(la 25-05-2023 Articolul 107 din Capitolul V , Titlul VI a fost completat de Punctul 54, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(3) Anunţul prevăzut la alin. (1) trebuie să cuprindă data, ora şi locul stabilite pentru începerea negocierilor.
(4) Părţile îndreptăţite să participe la negociere vor confirma în scris primirea invitaţiei prevăzută la alin. (1), precum şi acceptarea sau refuzul participării la negociere, indiferent de partea care a iniţiat negocierea. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.
(5) Neinvitarea la negocieri a tuturor părţilor îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.

ART. 108
(1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni şi mai mare de 24 de luni, cu excepţia situaţiei în care contractul colectiv de muncă se încheie pe durata realizării unei lucrări determinate.
(2) Părţile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condiţiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

(3) În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, angajatorul sau orice altă parte îndreptăţită să participe la negocierea colectivă, conform prezentei legi, poate iniţia negocierea contractului colectiv de muncă în orice moment.

ART. 109

(1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 100 şi art. 101 alin. (3) sunt lovite de nulitate.

(2) Nulitatea unei clauze a contractului colectiv de muncă/acordului colectiv negociate cu nerespectarea dispoziţiilor art. 100, art. 101 alin. (3) şi ale art. 105 alin. (1)-(3) din prezenta lege este cerută de către părţile interesate, fie pe cale de acţiune, fie pe cale de excepţie, pe durata existenţei contractului colectiv de muncă.

(la 25-05-2023 Alineatul (2) din Articolul 109 , Capitolul V , Titlul VI a fost modificat de Punctul 55, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(3) În cazul constatării nulităţii unor clauze de către instanţa judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea acestora, în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă.

(4) Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaţilor/lucrătorilor, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

ART. 110

(1) Contractele colective de muncă şi actele adiţionale la acestea se încheie în formă scrisă, se depun şi se înregistrează prin grija părţilor, după cum urmează:

a) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă;

b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unităţi, la nivelul sectoarelor de negociere colectivă şi la nivel naţional, la ministerul responsabil cu dialogul social.

(2) Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:

a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părţi semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părţi;

b) dovada convocării părţilor îndreptăţite să participe la negociere;

c) împuternicirile scrise pentru reprezentanţii desemnaţi în vederea negocierii şi semnării contractului colectiv de muncă;

d) dovezile de reprezentativitate ale părţilor sau lista de semnături ale membrilor de sindicat sau dovada încasării cotizaţiilor membrilor, după caz, cu specificarea numărului total de membri sau procesele-verbale de alegere a reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor. În cazul grupului de unităţi constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la acest

nivel, partea patronală va face dovada constituirii grupului de unităţi, conform art. 96 alin. (3) sau prevederilor referitoare la companiile naţionale, regiile autonome, instituţiile şi autorităţile publice;
(la 25-05-2023 Litera d) din Alineatul (2) , Articolul 110 , Capitolul V , Titlul VI a fost modificată de Punctul 56, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părţi semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conţinând poziţia părţilor;
f) mandatele prevăzute la art. 104;

(3) În cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, contractul colectiv de muncă se înregistrează la nivelul respectiv indiferent de numărul de angajaţi/lucrători din unităţile membre ale organizaţiilor patronale semnatare.
(4) În situaţia în care numărul de angajaţi/lucrători din unităţile membre ale organizaţiilor patronale semnatare este mai mare decât 35% din numărul total al angajaţilor/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă, aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de negociere colectivă poate fi extinsă la nivelul tuturor unităţilor din sector cu avizul conform al Consiliului Naţional Tripartit şi se aprobă prin hotărâre a Guvernului.
(5) Dacă nu sunt îndeplinite condiţiile prevăzute la alin. (4), contractul se va aplica pentru toţi angajatorii din sectorul de negociere colectivă, membri ai organizaţiilor patronale semnatare, ori pentru angajatorii sau membrii organizaţiilor patronale care au aderat ulterior la contract.
(6) În cazul angajatorilor care nu au participat la negocierea colectivă la nivel de sector de negociere colectivă, dar angajaţii/lucrătorii au fost reprezentaţi la negocierea colectivă de organizaţiile sindicale semnatare, aceştia pot adera la contractul colectiv de muncă sectorial ulterior semnării sale.
(7) Contractul colectiv de muncă negociat la nivel naţional se înregistrează la nivelul respectiv numai în situaţia în care numărul de angajaţi/lucrători din unităţile membre ale organizaţiilor patronale semnatare este mai mare de 20% din numărul total al angajaţilor/lucrătorilor economiei naţionale, excluzând angajaţii din sistemul bugetar plătiţi din fonduri publice.
(8) Contractul colectiv de muncă negociat la nivel naţional poate fi extins, cu avizul conform al Consiliului Naţional Tripartit, prin hotărâre a Guvernului.
(9) Pentru contractele la nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unităţi, dosarul prevăzut la alin. (2) cuprinde suplimentar şi lista unităţilor cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele prevăzute la art. 104. Lista unităţilor cuprinde şi unităţile cărora li se aplică contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, ca urmare a cererilor de aderare voluntare prevăzute la art. 99 alin. (3).

ART. 111

(1) Contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenţiei părţilor.

(2) Contractele colective de muncă la nivel naţional, la nivel de sectoare de negociere colectivă şi grupuri de unităţi, precum şi actele adiţionale la acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, prin grija părţilor semnatare.

ART. 112

(1) Ministerul responsabil cu dialogul social sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă vor proceda la înregistrarea contractelor colective de muncă după verificarea îndeplinirii condiţiilor procedurale prevăzute de prezenta lege. Dacă aceste condiţii nu sunt îndeplinite, contractele colective de muncă vor fi restituite semnatarilor pentru îndeplinirea condiţiilor legale.

(2) Ministerul responsabil cu dialogul social va publica pe pagina de internet contractele colective de muncă la nivel naţional, la nivel de sector de negociere colectivă şi la nivel de grup de unităţi, precum şi orice acte adiţionale la acestea încheiate cu respectarea dispoziţiilor legale, în 15 zile de la depunere.

(3) Inspectoratele teritoriale de muncă au obligaţia de a elibera, la cerere, o copie în format electronic a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, precum şi orice act adiţional la acesta, oricărui angajat/lucrător al unităţii respective care a formulat o cerere în acest sens.

ART. 113

(1) Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:

a) părţile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art. 110 alin. (2);

b) nu s-a făcut dovada invitării tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negocieri, conform art. 107;

c) nu sunt semnate de toţi reprezentanţii părţilor la negociere, mandataţi în acest scop, conform art. 102 şi 104.

d) nu sunt îndeplinite dispoziţiile prevăzute la art. 100 alin. (5^1).

(la 25-05-2023 Alineatul (1) din Articolul 113 , Capitolul V , Titlul VI a fost modificat de Punctul 57, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(2) La nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor participanţilor din partea angajaţilor/lucrătorilor, numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajaţii/lucrătorii acoperă cel puţin 35% din totalul angajaţilor/lucrătorilor.

(3) Contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat şi fără semnătura organizaţiilor sindicale care nu sunt reprezentative conform prevederilor art. 54.

(4) La nivel de unitate, în cazul în care există două organizaţii sindicale care îndeplinesc simultan condiţiile prevăzute la art. 54, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat şi numai cu semnătura organizaţiei sindicale care reprezintă cel puţin 50% plus unu din angajaţii/lucrătorii unităţii, dacă cealaltă organizaţie sindicală care îndeplineşte condiţiile de reprezentativitate conform art. 54 refuză să semneze.

(5) În situaţia prevăzută la alin. (4) dovada îndeplinirii condiţiei de 50% plus unu din angajaţi/lucrători se poate face cu:

a) hotărârea judecătorească de constatare a reprezentativităţii în care se specifică numărul de membri ai sindicatului, de peste 50% plus unu din numărul angajaţilor/lucrătorilor;

b) lista cu semnăturile membrilor care totalizează peste 50% plus unu din numărul angajaţilor/lucrătorilor;

c) dovada cotizaţiilor încasate de la peste 50% plus unu din numărul angajaţilor/lucrătorilor.

ART. 114

Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă părţile interesate se pot adresa instanţelor judecătoreşti în condiţiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările şi completările ulterioare.

CAP. VI

Executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului colectiv de muncă

ART. 115

(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părţi.

(2) Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părţilor care se fac vinovate de aceasta.

ART. 116

(1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condiţiile legii, ori de câte ori toate părţile îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

(2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adiţional semnat de toate părţile care au încheiat contractul şi se comunică în scris depozitarului la care a fost înregistrat şi devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, potrivit convenţiei părţilor.

(3) Prevederile art. 107-113 se aplică în mod corespunzător actelor adiţionale prin care se aduc modificări contractelor colective de muncă.

ART. 117

Contractul colectiv de muncă încetează:

a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condiţiile legii;
b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unităţii;
c) prin acordul părţilor.

ART. 118
(1) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunţat unilateral.
(2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluţionează de către instanţele judecătoreşti competente.
(3) Anterior depunerii acţiunii în instanţă, sau pe parcursul derulării acesteia, litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea clauzelor contractuale, pot fi supuse procedurii de mediere sau arbitraj, conform acordului scris al tuturor părţilor semnatare a contractului colectiv de muncă. În situaţia soluţionării litigiului în urma derulării unei astfel de proceduri, acţiunea în instanţă încetează.
(4) Fac excepţie de la dispoziţiile alin. (3) conflictele legate de constatarea nulităţii contractelor colective de muncă în întregul lor, a unor clauze ale acestora ori legate de constatarea încetării contractelor colective de muncă, situaţii a căror soluţionare este de competenţa secţiilor/completelor specializate în soluţionarea litigiilor de muncă şi de asigurări sociale din cadrul tribunalelor judeţene/al municipiului Bucureşti.

ART. 119
(1) Conform principiului recunoaşterii reciproce, orice organizaţie sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizaţie patronală, orice alte tipuri de acorduri, convenţii sau înţelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părţilor şi ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizaţiilor semnatare.
(2) Nu pot face obiectul negocierii unui acord, a unei convenţii sau a unei înţelegeri, potrivit alin. (1), clauzele incluse într-un contract/acord colectiv de muncă valabil concomitent la nivel de unitate, clauze care sunt aplicabile erga omnes.
(3) Clauzele incluse într-un acord, convenţie sau înţelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate şi/sau contractul/acordul colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil.

TITLUL VII
Reglementarea modalităţilor de soluţionare a conflictelor de muncă
CAP. I
Dispoziţii generale
ART. 120
(1) Raporturile de muncă stabilite între angajatori şi angajaţii/lucrătorii acestora se desfăşoară cu respectarea

prevederilor legale, precum şi în condiţiile negociate prin contractele colective şi individuale de muncă.

(2) Încălcarea fără justificare de către una dintre părţi a obligaţiilor care îi revin potrivit alin. (1) atrage răspunderea acesteia.

ART. 121

(1) Conflictele colective de muncă se soluţionează potrivit prevederilor prezentei legi.

(2) Pentru soluţionarea conflictelor de muncă, părţile vor acţiona întotdeauna cu bună-credinţă, cu scopul asigurării unui climat de încredere reciprocă pe timpul şi după finalizarea conflictului de muncă, în vederea aplicării eficiente a procedurilor stabilite de prezenta lege.

CAP. II

Conflicte colective de muncă

ART. 122

(1) Dreptul angajaţilor/lucrătorilor de a declanşa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfăşurarea şi încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege.

(2) Abrogat.

(la 25-05-2023 Alineatul (2) din Articolul 122 , Capitolul II , Titlul VII a fost abrogat de Punctul 58, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 123

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

ART. 124

Conflictele colective de muncă pot avea loc la nivelul unităţii, al grupului de unităţi, al sectorului de negociere colectivă sau la nivel naţional.

ART. 125

În conflictele colective de muncă de la orice nivel, angajaţii/lucrătorii sunt reprezentaţi de părţile îndreptăţite să participe la negociere sau, după caz, de părţile care au participat la negocierea colectivă şi care i-au reprezentat la negocierile colective, conform mandatului.

ART. 126

Conflictele colective de muncă pot fi declanşate în următoarele situaţii:

a) angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract în condiţiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat;

b) angajatorul/organizaţia patronală nu acceptă revendicările formulate de angajaţi/lucrători;

c) părţile nu ajung la o înţelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor;

d) în condiţiile în care, deşi a fost începută negocierea unui contract colectiv de muncă, angajatorul nu îşi respectă obligaţia prevăzută de art. 98 alin. (4);

e) angajatorul refuză să înceapă negocierea în condiţiile în care părţile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic, conform art. 97 alin. (3), iar perioada convenită de către părţi pentru renegocierea acestora a expirat ori dacă părţile nu ajung la un acord privind renegocierea clauzelor ce urmează a fi renegociate periodic;

f) în situaţia nefinalizării renegocierii prevăzută la art. 109 alin. (4), după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de prezenta lege;

g) dacă angajatorul refuză să adere la contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă în condiţiile art. 99 alin. (3).

(la 25-05-2023 Litera g) din Articolul 126 , Capitolul II , Titlul VII a fost modificată de Punctul 59, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 127

(1) În toate cazurile în care există premisele declanşării unui conflict colectiv de muncă conform prevederilor art. 126, părţile prevăzute la art. 125 vor sesiza, în scris, angajatorul/organizaţia patronală despre această situaţie, precizând revendicările angajaţilor/lucrătorilor, motivarea acestora, precum şi propunerile de soluţionare. Angajatorul/organizaţia patronală sau, după caz, instituţia ori autoritatea publică, este obligat/obligată să primească şi să înregistreze sesizarea astfel formulată.

(2) Cerinţa prevăzută la alin. (1) se consideră îndeplinită şi în cazul în care revendicările, motivarea şi propunerile de soluţionare sunt exprimate de părţile prevăzute la art. 125 cu ocazia întâlnirii cu reprezentanţii angajatorului/organizaţiei patronale, dacă discuţiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

(3) Angajatorul/organizaţia patronală sau, după caz, instituţia ori autoritatea publică, are obligaţia de a răspunde în scris părţilor prevăzute la art. 125, în termen de trei zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere motivat pentru fiecare dintre revendicările formulate.

ART. 128

(1) În situaţia în care angajatorul/organizaţia patronală sau instituţia/autoritatea publică, după caz, nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deşi a răspuns, părţile prevăzute la art.

125 nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanşa.

(2) Informarea privitoare la declanşarea conflictelor colective de muncă şi a motivelor declanşării acestora se transmite, în scris, de către părţile prevăzute la art. 125, angajatorului/ organizaţiei patronale sau instituţiei/autorităţii publice, după caz, inspectoratelor teritoriale de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.

ART. 129

(1) Pe durata valabilităţii unui contract sau acord colectiv de muncă angajaţii/lucrătorii nu pot declanşa conflictul colectiv de muncă la nivelul de negociere respectiv, cu excepţia situaţiilor prevăzute în prezenta lege.

(2) Prin excepţie de la prevederile alin. (1), în cazul contractului/acordului colectiv de muncă înregistrat la nivel de sector de negociere colectivă, angajaţii/lucrătorii unităţilor în care organizaţiile sindicale semnatare ale contractului au membri pot declanşa conflictul colectiv de muncă la nivelul unităţilor dacă angajatorii refuză să adere la contractul colectiv de muncă sectorial în condiţiile art. 99 alin. (3).

(3) Organizaţia sindicală reprezentativă semnatară poate solicita în scris angajatorilor să adere la contractul sectorial, angajatorul având obligaţia de a răspunde organizaţiei sindicale, în termen de maximum 10 zile de la data notificării.

(4) În termenul prevăzut la alin. (3) are loc concilierea prin intermediul inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia îşi are sediul unitatea, lipsa acordului la expirarea termenului dând dreptul organizaţiei sindicale reprezentative semnatare de a declanşa greva la nivelul angajatorului respectiv.

(5) Prin excepţie de la procedura prevăzută la art. 146-151, declanşarea grevei în condiţiile alin. (4) se face după expirarea termenului de 10 zile prevăzut la alin. (3), prin notificare adresată angajatorului de către organizaţia sindicală reprezentativă semnatară, cu cel puţin 48 de ore înainte de declanşarea grevei.

(la 25-05-2023 Articolul 129 din Capitolul II , Titlul VII a fost modificat de Punctul 60, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 130

Conflictul colectiv de muncă se declanşează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia. În acest sens, părţile prevăzute la art. 125:

a) la nivel de unitate, vor notifica angajatorului declanşarea conflictului colectiv de muncă şi vor sesiza în scris inspectoratul teritorial de muncă din judeţul în care îşi desfăşoară activitatea angajaţii/lucrătorii unităţii care au declanşat conflictul, în vederea concilierii;

b) la nivel de grup de unităţi, vor notifica fiecărei unităţi membre a grupului de unităţi, precum şi organizaţiei patronale

constituite la nivelul grupului declanşarea conflictului colectiv de muncă şi vor sesiza în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii;

c) la nivelul sectorului de negociere colectivă şi la nivel naţional, vor notifica declanşarea conflictului colectiv de muncă fiecărei unităţi în care au membri federaţiile şi/sau confederaţiile sindicale şi în care se declanşează conflictul, precum şi federaţiilor şi/sau confederaţiilor patronale corespondente, şi vor sesiza în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii.

CAP. III
Concilierea conflictelor colective de muncă

ART. 131
În toate cazurile, sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă se formulează în scris şi va cuprinde în mod obligatoriu următoarele menţiuni:

a) angajatorul sau organizaţia patronală, cu indicarea sediului şi datelor de contact ale acestuia/acesteia;

b) obiectul conflictului colectiv de muncă şi motivarea acestuia;

c) dovada îndeplinirii cerinţelor prevăzute la art. 126-128;

d) desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizaţia sindicală sau reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor, după caz.

ART. 132
Concilierea, medierea şi arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părţile aflate în conflict.

ART. 133
(1) Procedura de conciliere este obligatorie.

(2) În termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării, ministerul responsabil cu dialogul social, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unităţi, la nivel sectorial sau la nivel naţional, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, desemnează o persoană pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă şi comunică datele persoanei delegate atât organizaţiei sindicale ori reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, cât şi angajatorului/organizaţiei patronale.

(3) Ministerul responsabil cu dialogul social, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, după caz, convoacă părţile la procedura de conciliere într-un termen ce nu poate depăşi 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului său conform alin. (2).

ART. 134
(1) Pentru susţinerea intereselor lor la conciliere, organizaţiile sindicale sau, după caz, reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor, care au participat la negocierea colectivă ori sunt îndreptăţite să participe la negocierea colectivă, în conformitate cu prevederile art. 102 alin. (1) lit. B, după caz, desemnează o delegaţie formată din 2-5

persoane, care va fi împuternicită, în scris, să participe la conciliereа organizată de ministerul responsabil cu dialogul social sau de inspectoratul teritorial de muncă, după caz. Din delegaţia sindicală pot face parte şi reprezentanţi ai federaţiei sau ai confederaţiei sindicale la care organizaţia sindicală este afiliată.

(2) Poate fi aleasă ca delegat al organizaţiei sindicale îndreptăţite să participe la negocierea colectivă, în conformitate cu prevederile art. 102 alin. (1) lit. B sau, după caz, al reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, orice persoană care îndeplineşte următoarele condiţii:

a) are capacitate deplină de exerciţiu;

b) este angajat/lucrător al unităţii sau reprezintă federaţia/ confederaţia sindicală reprezentativă la care organizaţia sindicală care a declanşat conflictul de muncă este afiliată.

ART. 135

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

ART. 136

(1) La data fixată pentru conciliere, delegatul ministerului responsabil cu dialogul social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz, verifică împuternicirile delegaţilor părţilor şi invită părţile să analizeze posibilităţile de acţiune pentru a se realiza concilierea.

(2) Susţinerile părţilor şi rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părţi şi de delegatul ministerului responsabil cu dialogul social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

(3) Procesul-verbal se întocmeşte în original, câte unul pentru fiecare parte participantă la conciliere şi unul pentru delegatul ministerului responsabil cu dialogul social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

(4) Procesul-verbal prevăzut la alin. (2) întocmit la inspectoratul teritorial de muncă se va transmite ministerului responsabil cu dialogul social, în maximum 5 zile lucrătoare de la data semnării.

ART. 137

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

ART. 138

În situaţiile în care acordul cu privire la soluţionarea conflictului colectiv de muncă este numai parţial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul şi cele rămase nesoluţionate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părţi referitoare la acestea din urmă.

ART. 139

Rezultatele concilierii vor fi aduse la cunoştinţa angajaţilor/lucrătorilor de către angajator.

CAP. IV

Medierea şi arbitrajul

ART. 140

(1) După declanşarea conflictului colectiv de muncă părţile pot hotărî, prin consens, iniţierea procedurii medierii sau arbitrajului.

(2) În vederea promovării soluţionării amiabile şi cu celeritate a conflictelor colective de muncă se înfiinţează Oficiul de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă în cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, denumit în continuare Oficiul de Mediere.

ART. 141

(1) Modalitatea de organizare şi funcţionare a Oficiului de Mediere se reglementează prin Regulamentul intern de organizare şi funcţionare, care se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social.

(2) În cadrul Oficiului de Mediere se constituie Corpul de mediatori ai conflictelor colective de muncă şi Corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă.

ART. 142

(1) Pregătirea profesională a mediatorilor/ arbitrilor se face potrivit legii.

(2) Atribuţiile mediatorilor/arbitrilor, precum şi procedurile de mediere, respectiv de arbitraj utilizate, se stabilesc prin Regulamentul de mediere şi arbitraj, aprobat prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social.

(3) Oficiul de Mediere poate asigura asistenţă tehnică la solicitarea părţilor aflate în negocierea contractului colectiv de muncă, la cerere, la orice nivel, în măsura resurselor disponibile.

ART. 143

În cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluţionat ca urmare a concilierii organizate de ministerul responsabil cu dialogul social, respectiv de inspectoratul teritorial de muncă, după caz, părţile pot hotărî, prin consens, iniţierea procedurii de mediere sau arbitraj, conform prevederilor art. 142.

ART. 144

(1) Pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă, părţile aflate în conflict pot hotărî, prin consens, ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului Oficiului de Mediere de pe lângă ministerul responsabil cu dialogul social.

(2) Hotărârile arbitrale pronunţate de Oficiul de Mediere sunt obligatorii pentru părţi, completează contractele colective de muncă şi se aplică prin voinţa părţilor.

ART. 145

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

CAP. V
Greva

ART. 146

(1) Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilităţile de soluţionare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege, numai după desfăşurarea grevei de avertisment şi dacă momentul declanşării acesteia a fost adus la cunoştinţa angajatorilor de către organizatori cu cel puţin 2 zile lucrătoare înainte, respectiv pentru unităţile prevăzute la art. 173, cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte.

(2) Revendicările grevei nu pot fi altele decât cele rămase nesoluţionate după conciliere sau mediere, după caz, cu excepţia grevelor de solidaritate.

(3) Declanşarea şi încetarea grevei se comunică de către organizatorii grevei inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia îşi are sediul unitatea în care se declanşează greva, cu minimum 24 de ore înainte de declanşarea, respectiv în 24 de ore de la încetarea acesteia, conform modelului prezentat în anexa nr. 4.

ART. 147

(1) Hotărârea de a declara greva se ia de către organizaţiile sindicale îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă şi care au declanşat conflictul colectiv de muncă.

(2) În lipsa sindicatelor reprezentative, hotărârea de a declara greva se ia de către sindicatele nereprezentative cu acordul scris a cel puţin unei pătrimi din numărul angajaţilor/lucrătorilor unităţii.

(3) Pentru angajaţii/lucrătorii unităţilor în care nu sunt organizate sindicate, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor, cu acordul scris a cel puţin unei pătrimi din numărul angajaţilor/lucrătorii unităţii.

(4) Hotărârea de a declara greva se comunică în scris angajatorului/organizaţiei patronale, precum şi inspectoratului teritorial de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.

(5) În vederea derulării în condiţii legale a grevei Comitetul de grevă şi angajatorul/organizaţia patronală pot încheia un acord privind partajarea şi asumarea responsabilităţii părţilor pe parcursul grevei. În cazul în care este încheiată o astfel de înţelegere, aceasta se comunică şi inspectoratului teritorial de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.

(6) În situaţiile prevăzute la art. 173, acordul prevăzut la alin. (5) va cuprinde modalitatea de stabilire a unei treimi din activitate prevăzută de lege.

(la 25-05-2023 Alineatul (6) din Articolul 147 , Capitolul V , Titlul VII a fost modificat de Punctul 61, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(7) Abrogat.
(la 25-05-2023 Alineatul (7) din Articolul 147 , Capitolul V , Titlul VII a fost abrogat de Punctul 62, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 148
Grevele pot fi de avertisment, de solidaritate şi propriu-zise.

ART. 149
(1) Greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, şi trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puţin 2 zile lucrătoare greva propriu-zisă.
(2) Pentru unităţile prevăzute la art. 173, termenul ce trebuie să preceadă greva propriu-zisă este de cel puţin 5 zile lucrătoare.

ART. 150
(1) Angajaţii/lucrătorii au dreptul de a declanşa grevă de solidaritate.
(2) Greva de solidaritate poate fi declanşată în vederea susţinerii revendicărilor formulate de angajaţii/lucrătorii din unităţi aparţinând aceluiaşi grup de unităţi sau sector de negociere colectivă.
(3) Hotărârea de a declanşa greva de solidaritate poate fi luată de către organizaţiile sindicale afiliate la aceeaşi federaţie sau confederaţie sindicală la care este afiliată organizaţia sindicală organizatoare, cu acordul a cel puţin 35% din numărul total al angajaţilor/lucrătorilor din unitate.
(4) Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi şi trebuie anunţată în scris angajatorului, cu cel puţin 48 de ore înainte de data încetării lucrului.

ART. 151
(1) Greva este organizată de organizaţiile sindicale care au declanşat conflictul colectiv sau de reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor, după caz, conform prevederilor art. 147 alin. (1)-(3), care vor stabili durata acesteia.
(2) Organizatorii grevei prevăzuţi la alin. (1) îi reprezintă pe grevişti, pe toată durata grevei, în relaţiile cu angajatorii, inclusiv în faţa instanţelor judecătoreşti, în cazurile în care se solicită încetarea grevei.

ART. 152
Pe durata în care revendicările formulate de angajaţi/lucrători sunt supuse medierii ori arbitrajului, aceştia nu pot declanşa grevă sau, dacă greva este declanşată, aceasta se suspendă în condiţiile art. 162 alin. (3).

ART. 153

(1) În situaţia în care, după declanşarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaţilor/lucrătorilor care au hotărât declararea grevei renunţă în scris la grevă, aceasta încetează.

(2) Orice retragere din grevă a unui angajat/lucrător trebuie transmisă în scris, individual, atât Comitetului de grevă, cât şi angajatorului.

(3) Notificarea privind renunţarea la grevă se transmite de către Comitetul de grevă atât angajatorului, cât şi inspectoratului teritorial de muncă.

(4) În cazul în care greva nu încetează conform prevederilor alin. (1), devin aplicabile prevederile art. 166.

(5) Greva se desfăşoară cu prezenţa grevişti̇lor în incinta unităţii.

ART. 154

(1) Greva poate fi declarată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic şi social ale angajaţilor/lucrătorilor.

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

ART. 155

(1) Pot declara greva împotriva politicii sociale şi economice a Guvernului federaţiile şi confederaţiile sindicale reprezentative.

(2) Prin excepţie de la prevederile art. 146 alin. (1) şi (2), art. 147, 151 şi 152, greva împotriva politicii sociale şi economice a Guvernului se declanşează cu respectarea procedurilor prevăzute în prezentul articol.

(3) Hotărârea de a se declara greva se ia conform statutelor organizaţiilor sindicale organizatoare.

(4) Cu minimum 10 zile anterior declarării grevei, organizaţiile sindicale organizatoare au obligaţia de a notifica Guvernul cu privire la declanşarea grevei. Guvernul invită reprezentanţii organizaţiilor sindicale organizatoare la negocieri.

(la 25-05-2023 Alineatul (4) din Articolul 155 , Capitolul V , Titlul VII a fost modificat de Punctul 63, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(5) În termenul prevăzut la alin. (4), organizatorii grevei înaintează Guvernului o copie a următoarelor documente:

a) actul normativ de adoptare a documentului de politică publică care a condus la diminuarea drepturilor angajaţilor/ lucrătorilor prevăzute de contractele colective de muncă în vigoare la data adoptării documentului de politică publică cu specificarea clauzelor afectate;

b) contractele colective de muncă care includ clauzele privind acordarea drepturilor ce sunt diminuate ca efect al politicii sociale şi economice a Guvernului şi lista unităţilor în care contractele colective de muncă se aplică;

c) numărul angajaţilor/lucrătorilor a căror drepturi negociate prin contractele colective de muncă sunt diminuate şi nivelul acestora.

(6) Guvernul are obligaţia de a posta pe site-ul propriu anunţul privind declararea grevei.

(7) Organizatorul grevei notifică cu minimum 10 zile înainte de declanşarea grevei unităţile şi angajatorii în care greva urmează să se desfăşoare. Declanşarea şi încetarea grevei se notifică şi inspectoratelor teritoriale de muncă în raza cărora îşi au sediul unităţile în care se declanşează greva în termenul prevăzut la art. 146 alin. (3).

(8) În cazul nerespectării obligaţiei prevăzute la alin. (5), precum şi în situaţia în care Guvernul şi/sau angajatorii constată că documentul de politică economică şi socială invocat nu conduce la diminuarea drepturilor angajaţilor/lucrătorilor negociate prin contracte colective de muncă în vigoare, Guvernul şi/sau angajatorii unităţilor în care se desfăşoară greva se pot adresa tribunalelor în a cărui circumscripţie se află unităţile în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanţei încetarea grevei, fiind aplicabile dispoziţiile prevăzute la art. 166-169.

(9) În timpul grevei, organizatorii grevei au obligaţia de a continua negocierile cu Guvernul în vederea soluţionării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă, fiind aplicabile dispoziţiile prevăzute la art. 153 şi art. 156-162.

ART. 156

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

(2) Pe durata unei greve declanşate într-o unitate pot înceta activitatea şi angajaţii/lucrătorii unor subunităţi sau compartimente care nu au participat iniţial la declanşarea conflictului colectiv de muncă.

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

ART. 157

(1) Angajaţii/lucrătorii care nu participă la grevă îşi vor continua activitatea.

(2) Angajaţii/lucrătorii aflaţi în grevă trebuie să se abţină de la orice acţiune de natură să împiedice continuarea activităţii de către cei care nu participă la grevă.

ART. 158

(1) Organizatorii grevei au obligaţia ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unităţii şi, împreună cu angajatorul, să asigure funcţionarea continuă a utilajelor şi a instalaţiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viaţa sau pentru sănătatea oamenilor.

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

ART. 159

(1) Pe durata grevei angajatorul nu poate fi împiedicat să îşi desfăşoare activitatea de către angajaţii/lucrătorii aflaţi în grevă sau de organizatorii acesteia.
(2) Angajatorul nu poate încadra personal care să îi înlocuiască pe cei aflaţi în grevă.

ART. 160
(1) Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului se suspendă la iniţiativa angajatului. Pe perioada suspendării se menţin doar drepturile de asigurări de sănătate.
(la 25-05-2023 Alineatul (1) din Articolul 160 , Capitolul V , Titlul VII a fost modificat de Punctul 64, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

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

ART. 161
(1) Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispoziţiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor de serviciu ale angajaţilor/ lucrătorilor şi nu atrage posibilitatea sancţionării în niciun fel a acestora.
(2) Dispoziţiile alin. (1) nu se aplică dacă greva continuă după declararea ilegală a acesteia, potrivit art. 168 alin. (1) lit. b).

ART. 162
(1) În timpul grevei, părţile au obligaţia de a continua negocierile în vederea soluţionării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă.
(2) În cazul în care părţile ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis şi greva încetează.
(3) Pe perioada negocierilor, organizatorii grevei pot conveni cu angajatorul suspendarea temporară a grevei. Dacă negocierile eşuează, greva va fi reluată, fără a mai fi necesară parcurgerea etapelor procedurale preliminare prevăzute de lege.
(4) Exceptând situaţia prevăzută la alin. (3), organizatorii grevei pot amâna declanşarea grevei faţă de data anunţată sau să o suspende pe o anumită perioadă numai dacă se reia toată procedura de declanşare a conflictelor colective de muncă.
(5) Refuzul organizatorilor grevei de a îndeplini obligaţia prevăzută la alin. (1) atrage răspunderea juridică a acestora pentru pagubele cauzate unităţii.

ART. 163
Greva poate fi neconformă sau nelegală.

ART. 164
Greva este nelegală atunci când a fost declanşată pentru alte motive decât cele prevăzute expres în prezenta lege.

ART. 165

(1) Greva este neconformă când au fost omise aspecte procedurale prevăzute de prezenta lege, care pot fi complinite.

(2) Greva neconformă poate fi conformată de organizatorul acesteia:

a) din oficiu;

b) dacă a fost notificat expres, cu privire la aspecte de neconformitate, de către angajator/organizaţia patronală;

c) în cadrul unui eventual litigiu cu privire la nelegalitatea grevei.

(3) Conformarea grevei în situaţia prevăzută la alin. (2) lit. b) se face în termen de maximum 24 de ore de la primirea notificării transmise de către angajator/organizaţia patronală.

(4) În cazul în care neconformităţile nu au fost conformate în condiţiile prevăzute la alin. (2) şi (3) greva devine nelegală.

ART. 166

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

ART. 167

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

ART. 168

(1) Tribunalul examinează cererea prin care se solicită încetarea grevei şi pronunţă de urgenţă o hotărâre prin care, după caz:

a) respinge cererea angajatorului;

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

(2) Hotărârile pronunţate de tribunal sunt supuse numai apelului.

ART. 169

(1) Tribunalul şi curtea de apel soluţionează cererea sau, după caz, apelul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluţionarea conflictelor colective de muncă.

(2) În cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanţa, la cererea celor interesaţi, poate obliga organizatorii grevei şi angajaţii/lucrătorii participanţi la greva ilegală la plata despăgubirilor.

ART. 170

Nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul militar şi personalul cu statut special din cadrul Ministerului Apărării Naţionale, al Ministerului Afacerilor Interne, al Ministerului

Justiţiei şi din instituţiile şi structurile din subordinea sau coordonarea acestora, inclusiv al Administraţiei Naţionale a Penitenciarelor, al Serviciului Român de Informaţii, al Serviciului de Informaţii Externe, al Serviciului de Telecomunicaţii Speciale, personalul angajat de forţele armate străine staţionate pe teritoriul României, precum şi alte categorii de personal cărora li se interzice exercitarea acestui drept prin lege.

ART. 171

Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate participa la grevă din momentul plecării în misiune/cursă şi până la terminarea acesteia.

ART. 172

Personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convenţii internaţionale ratificate de statul român, în condiţiile art. 171.

ART. 173

(1) În unităţile sanitare şi de asistenţă socială, de telecomunicaţii, ale radioului şi televiziunii publice, în unităţile sistemului energetic naţional, unităţile operative de la sectoarele nucleare, în unităţile de transporturi pe căile ferate, în unităţile care asigură transportul în comun şi salubritatea localităţilor, precum şi aprovizionarea populaţiei cu gaze, energie electrică, apă şi căldură, greva este permisă cu condiţia asigurării a cel puţin unei treimi din activitatea normală, repartizată pe întreaga durată a zilei, care să nu pună în pericol viaţa şi sănătatea populaţiei şi/sau funcţionarea instalaţiilor în deplină siguranţă.

(2) Organizatorii grevei vor notifica atât angajatorul sau, după caz, organizaţia patronală, cât şi inspectoratul teritorial de muncă sau, după caz, ministerul responsabil cu dialogul social, cu minimum 24 de ore anterior declanşării grevei, cu privire la modalităţile stabilite pentru îndeplinirea obligaţiilor prevăzute la alin. (1).

ART. 174

Funcţionarii publici declanşează conflictul colectiv de muncă conform procedurii prevăzute în prezenta lege.

TITLUL VIII

Sancţiuni

ART. 175

(1) Constituie contravenţii următoarele fapte şi se sancţionează astfel:

a) împiedicarea exerciţiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală, în scopurile şi în limitele prevăzute de prezenta lege, cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei;

b) împiedicarea exerciţiului dreptului de liberă organizare sau asociere patronală, în scopurile şi în limitele prevăzute de prezenta lege, cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei;

c) încălcarea prevederilor art. 7 alin. (2) şi (3), cu amendă de la 20.000 lei la 25.000 lei;
(la 25-06-2023 Litera c) din Alineatul (1) , Articolul 175 , Titlul VIII a fost modificată de Punctul 65, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

d) neîndeplinirea de către angajatori a obligaţiilor prevăzute la art. 30 alin. (1), art. 31 alin. (1) lit. b), art. 36 alin. (2) şi art. 97 alin. (1), cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;
e) nedepunerea, spre publicare, a contractului colectiv de muncă, de către părţile semnatare, conform art. 111 alin. (2), şi nerespectarea procedurii prevăzute la art. 104 alin. (1) şi (2) privind semnarea contractelor colective, cu amendă de 5.000 lei, responsabilitatea revenind solidar părţilor;
f) împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenţii, conform art. 160 alin. (2), de către oricare dintre părţile aflate în conflict, cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei;
g) refuzul nejustificat al părţilor semnatare de înregistrare a contractelor colective de muncă, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare parte care refuză înregistrarea;
(la 25-06-2023 Litera g) din Alineatul (1) , Articolul 175 , Titlul VIII a fost modificată de Punctul 65, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

h) încălcarea dispoziţiilor art. 57 alin. (3), cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei;
(la 25-06-2023 Litera h) din Alineatul (1) , Articolul 175 , Titlul VIII a fost modificată de Punctul 65, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

i) nerespectarea prevederilor art. 147 alin. (5) teza a II-a constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 2.000 la 5.000 lei.

(la 25-06-2023 Alineatul (1) din Articolul 175 , Titlul VIII a fost completat de Punctul 66, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(2) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de către Inspecţia Muncii.
(3) Contravenţiilor prevăzute la alin. (1) le sunt aplicabile dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare.

ART. 176

(1) Constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă fapta persoanei care, prin ameninţări ori prin violenţe, împiedică ori obligă un angajat/lucrător sau un grup de angajaţi/lucrători să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei.

(2) Condiţionarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuţiilor funcţiei membrilor aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

(3) Acţiunea penală se pune în mişcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate, cu excepţia infracţiunii prevăzute la alin. (1).

(4) Declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condiţiilor prevăzute la art. 156 alin. (1) ori la art. 170-173, dacă au fost puse în pericol iminent viaţa sau sănătatea oamenilor, constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă.

(5) Încălcarea dispoziţiilor art. 159 alin. (2) constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă.

TITLUL IX
Dispoziţii tranzitorii şi finale

ART. 177

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

ART. 178

(1) Hotărârile judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice de către organizaţiile sindicale sau patronale obţinute până la data intrării în vigoare a prezentei legi rămân valabile.

(2) Organizaţiile sindicale şi patronale care şi-au dobândit personalitatea juridică anterior intrării în vigoare a prezentei legi, prin excepţie de la prevederile art. 55 lit. A lit. a), lit. B lit. a), lit. C lit. a), lit. D lit. a) şi art. 80 lit. A lit. a), lit. B lit. a), vor depune la dosarul de reprezentativitate hotărârile judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice obţinute în baza actelor normative în vigoare la momentul dobândirii acesteia.

(la 25-05-2023 Alineatul (2) din Articolul 178 , Titlul IX a fost modificat de Punctul 67, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 179

Modelul, modul de completare şi operare a registrelor speciale ale organizaţiilor sindicale, respectiv ale organizaţiilor patronale, prevăzute la art. 17 alin. (1) şi (4), art. 20 alin. (2), art. 42 alin. (3), art. 49 alin. (1) şi (4), art. 52 alin. (4), art. 56 alin. (3) şi art. 68 alin. (1), (6) şi (8), art. 78 alin. (3), art. 81 alin. (2) şi art. 181 alin. (2^1) se stabilesc prin ordin comun al ministrului justiţiei şi al ministrului responsabil cu dialogul social, cu consultarea Consiliului Superior al Magistraturii în termen

de 9 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi, după consultarea partenerilor sociali.

(la 25-05-2023 Articolul 179 din Titlul IX a fost modificat de Punctul 68, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 180

(1) Reprezentativitatea constatată potrivit legii produce efecte pe o perioadă de 4 ani de la dată la care hotărârea judecătorească de constatare a fost pronunţată.

(2) Hotărârile judecătoreşti prin care se constată reprezentativitatea organizaţiilor patronale şi organizaţiilor sindicale în condiţiile prezentei legi, se comunică şi ministerului responsabil cu dialogul social, care va ţine evidenţa acestora.

ART. 181

(1) Reprezentativitatea organizaţiilor patronale sau sindicale poate fi contestată în instanţă de către organizaţiile patronale ori sindicale corespondente la nivel naţional, de sector de negociere colectivă, grup de unităţi sau de unităţi, în condiţiile în care nu mai sunt îndeplinite unul ori mai multe dintre criteriile prevăzute de art. 54 alin. (1) lit. A-C, respectiv de art. 79 alin. (1) lit. A şi B, pe baza cărora a fost obţinută reprezentativitatea în cauză.

(2) Contestaţia se depune la instanţa judecătorească care a acordat reprezentativitatea.

(2^1) În cazul în care o organizaţie sindicală sau patronală îşi pierde reprezentativitatea, instanţa prevăzută la alin. (2) va înscrie în registrul special prevăzut la art. 17 alin. (1), la art. 49 alin. (1) sau la art. 68 alin. (1), după caz, data hotărârii de admitere a cererii de contestare a reprezentativităţii.

(la 25-05-2023 Articolul 181 din Titlul IX a fost completat de Punctul 69, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(3) În cazul în care o organizaţie patronală/a angajatorilor sau o organizaţie sindicală semnatară a unui contract/acord colectiv de muncă îşi pierde calitatea de organizaţie reprezentativă în baza unei hotărâri judecătoreşti definitive, orice parte interesată îndreptăţită să negocieze respectivul contract/acord colectiv de muncă are dreptul să solicite renegocierea contractului/acordului colectiv de muncă în cauză, anterior termenului de expirare a acestuia. Dacă nu se solicită renegocierea, contractul/acordul colectiv de muncă respectiv rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat.

(4) În cazul în care pe parcursul derulării unui contract colectiv de muncă angajatorul îşi modifică obiectul principal de activitate, îi vor fi aplicabile prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de negociere colectivă în care se încadrează noul obiect principal de activitate, numai în situaţia în care contractul colectiv sectorial este extins la nivelul tuturor

unităţilor din sectorul de negociere colectivă, în conformitate cu prevederile art. 110 alin. (4).

ART. 182

Toate cererile şi actele de procedură formulate în baza prezentei legi sunt scutite de taxă judiciară de timbru.

ART. 183

(1) Reprezentativitatea organizaţiilor sindicale şi patronale, constatată anterior intrării în vigoare a prezentei legi, îşi produce efectele până la expirarea termenului pentru care a fost constatată prin hotărâre judecătorească.

(2) Acţiunea în constatarea neîndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate poate fi formulată de către organizaţiile patronale sau sindicale corespondente la nivel naţional, de sector de negociere colectivă sau de unitate, în condiţiile în care nu mai sunt îndeplinite unul ori mai multe dintre criteriile prevăzute de art. 54 alin. (1) lit. A-C, respectiv de art. 79 alin. (1) lit. A şi B, pe baza cărora a fost obţinută reprezentativitatea în cauză.

(3) Acţiunea se depune la instanţa competentă, potrivit prezentei legi, să constate reprezentativitatea organizaţiei în cauză.

(4) În situaţia modificărilor sectoarelor de negociere colectivă, pentru sectoarele care au făcut obiectul modificărilor, federaţiile reprezentative îşi păstrează reprezentativitatea în noile sectoare ce conţin codurile CAEN din vechiul sector, dar nu mai mult de un an de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

(5) Prin excepţie de la prevederile art. 108 alin. (1), contractele colective de muncă încheiate în condiţiile reprezentativităţii tranzitorii conform alin. (4) nu se pot încheia pe o perioadă mai mare de un an.

(6) Contractele colective de muncă în vigoare, încheiate în baza Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, îşi menţin valabilitatea până la expirarea termenului pentru care au fost încheiate.

ART. 184

(1) În termen de 2 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi, ministrul responsabil cu dialogul social aprobă ordinul prevăzut la art. 85 lit. f) referitor la stabilirea sectoarelor de negociere colectivă şi a codurilor CAEN aferente acestora.

(2) Pe baza solicitării consensuale a partenerilor sociali reprezentativi la nivel naţional şi/sau sectorial se pot forma noi sectoare de negociere colectivă, cu specificarea grupelor CAEN de 4 cifre, cu aprobarea Consiliului Naţional Tripartit pentru Dialog Social.

(3) Procedura de constituire de noi sectoare de negociere colectivă, precum şi încadrarea în sectoarele stabilite se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(4) În termen de 30 de zile de la aprobarea solicitării prevăzute la alin. (2), ministrul responsabil cu dialogul social va emite ordinul de redefinire a sectoarelor de negociere colectivă.

(la 25-05-2023 Articolul 184 din Titlul IX a fost modificat de Punctul 70, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

ART. 185

Prevederile prezentei legi nu aduc atingere legislaţiei române privind procedurile specifice de informare şi consultare.

ART. 186

Pentru aplicarea unitară a prevederilor prezentei legi, ministerul responsabil cu dialogul social poate emite instrucţiuni de aplicare, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

ART. 187

(1) Începând cu anul următor intrării în vigoare a prezentei legi, se înfiinţează Fondul anual pentru dezvoltarea capacităţii administrative a patronatelor şi sindicatelor, în cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, finanţat de la bugetul de stat, în scopul finanţării proiectelor depuse de organizaţiile patronale şi sindicale.

(2) Prin hotărâre a Guvernului se stabilesc procedura şi condiţiile de finanţare a proiectelor depuse conform alin. (1).

ART. 188

Dispoziţiile contrare prezentei legi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi din legislaţia conexă, vor fi armonizate în termen de 60 de zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I.

ART. 189

La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, cu modificările şi completările ulterioare.

Prezenta lege transpune parţial art. 3 pct. 3 şi 4, art. 4 alin. (1) lit. a), b) şi d), art. 4 alin. (2), art. 5 alin. (6), art. 7, art. 11 şi art. 12 din Directiva (UE) 2022/2.041 a Parlamentului European şi a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 275 din 25 octombrie 2022.
(la 17-11-2024 Actul normativ a fost completat de Articolul V din LEGEA nr. 283 din 13 noiembrie 2024, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1139 din 14 noiembrie 2024)

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 şi ale art. 76 alin. (1) din Constituţia României, republicată.

p. PREŞEDINTELE CAMEREI DEPUTAŢILOR,
VASILE-DANIEL SUCIU
p. PREŞEDINTELE SENATULUI,
ALINA-ŞTEFANIA GORGHIU

Bucureşti, 19 decembrie 2022.
Nr. 367.
ANEXA 1

RAPORT
privind activitatea Comisiei de dialog social

T

Instituţia publică raportoare	
Luna/anul	

ST

T

Nr. crt.	Data şedinţei Comisiei de dialog social	Ordinea de zi		Contribuţiile partenerilor sociali preluate în rezumatul concluziilor	Rezumatul concluziilor sau al eventualelor rezoluţii
		Iniţiator	Punct propus/ Temă de interes*		

ST

T

Numele şi prenumele preşedintelui Comisiei de dialog social	Data

Semnătura:	

ST

* Pentru rapoartele comisiilor de dialog social de la nivelul administraţiei publice locale se va preciza nivelul de interes: „temă de interes local/naţional".

ANEXA 2

REGULAMENT-CADRU

privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale

I. Componenţa comisiilor de dialog social

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

1. reprezentanţi ai ministerelor - secretarii de stat, precum şi conducătorii instituţiilor publice, autorităţi şi agenţii aflate în coordonarea sau subordonarea ministerelor, numiţi prin ordin al ministrului;

2. reprezentanţi ai partenerilor sociali - reprezentanţii confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional conform copiilor hotărârilor judecătoreşti depuse la secretariatul comisiei de dialog social. Organizaţiile sindicale şi patronale, membre ale comisiilor de dialog social, desemnează prioritar din cadrul federaţiilor sectoriale reprezentative afiliate câte un titular şi un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivelul ministerelor şi al instituţiilor publice prevăzute la art. 89 alin. (1).

(la 25-05-2023 Subpunctul 2. din Punctul I. , Anexa nr. 2 a fost modificat de Punctul 71, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

La şedinţele comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale participă:

1. experţi - organizaţiile sindicale şi patronale, în funcţie de tematica abordată, pot fi asistate de experţi, care vor participa în baza unui mandat;

2. invitaţi - la propunerea preşedintelui comisiei de dialog social, plenul comisiei poate aproba participarea unor invitaţi cu statut nepermanent. În cazul dezbaterilor care necesită participarea reprezentanţilor altor instituţii publice, autorităţi şi agenţii, preşedintele comisiei de dialog social are obligaţia de a-i invita la şedinţele comisiei;

3. reprezentanţii Camerei de Comerţ şi Industrie a României vor participa în calitate de invitaţi la comisiile de dialog social în

măsura în care ordinea de zi prezintă interes în domeniul lor de activitate;

4. reprezentantul ministerului responsabil cu dialogul social - la lucrările comisiilor de dialog social din ministere şi din alte instituţii publice prevăzute la art. 89 alin. (1) din prezenta lege va fi invitat un reprezentant al ministerului responsabil cu dialogul social, pentru asigurarea asistenţei metodologice.

II. Funcţionarea comisiilor de dialog social

1. Preşedinţia comisiei este asigurată de un secretar de stat sau, în situaţii speciale, cu acordul partenerilor de dialog social, de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului ori, în cazul instituţiilor publice prevăzute la art. 89 alin. (1) din prezenta lege, de un reprezentant împuternicit de conducătorul instituţiei publice.

Preşedintele comisiei are următoarele atribuţii:

a) conduce şedinţele comisiei de dialog social;

b) convoacă membrii comisiei, precum şi invitaţii la şedinţele acesteia;

c) asigură prezenţa la lucrările şedinţelor comisiei de dialog social a reprezentanţilor altor autorităţi şi agenţii aflate în coordonarea sau subordonarea ministerului sau a instituţiei publice în cauză.

2. Secretariatul comisiei de dialog social se asigură de către instituţia publică în cadrul căreia aceasta funcţionează.

3. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuţii:

a) întocmirea şi comunicarea ordinii de zi;

b) difuzarea documentelor de lucru pentru şedinţele comisiei;

c) redactarea minutei pentru fiecare şedinţă, precum şi transmiterea acesteia către partenerii sociali, ministerul responsabil cu dialogul social şi Consiliul Economic şi Social;

d) evidenţa copiilor hotărârilor judecătoreşti privind reprezentativitatea partenerilor sociali.

4. Comisiile de dialog social se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, în baza unei convocări făcute de preşedintele comisiei. Convocarea comisiei se face în scris, cu cel puţin 3 zile lucrătoare înaintea datei de desfăşurare, cu comunicarea ordinii de zi şi a documentelor de lucru. Ordinea de zi poate fi completată cu alte puncte propuse de către partenerii de dialog social şi/sau de către Camera de Comerţ şi Industrie a României, cu aprobarea plenului comisiei.

5. Preşedintele comisiei poate convoca o şedinţă extraordinară a comisiei de dialog social pentru dezbaterea unor probleme cu caracter urgent sau la cererea motivată a unor parteneri de dialog social.

6. Şedinţele comisiei de dialog social convocate pentru dezbaterea unor acte normative se întrunesc după ce actul normativ propus a fost

aprobat de conducerea ministerului şi înainte de transmiterea proiectului spre avizare la alte ministere.

7. Şedinţa comisiei de dialog social nu necesită întrunirea unui anumit cvorum, prezenţa partenerilor sociali fiind voluntară, procedura de convocare fiind respectată dacă a fost făcută în termen legal.

8. Punctele de vedere adoptate în comisiile de dialog social se consideră acceptate de către partenerii sociali ai căror reprezentanţi nu au fost prezenţi la şedinţele de comisie la care au fost invitaţi să participe. La propunerile formulate în scris de partenerii sociali, iniţiatorul actului normativ sau al altor proiecte are obligaţia de a da un răspuns motivat în termen de 5 zile lucrătoare de la data şedinţei comisiei.

9. După fiecare şedinţă a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmeşte o minută şi lista de prezenţă a participanţilor, care este difuzată partenerilor sociali în şedinţa următoare, spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă şi ministerului responsabil cu dialogul social, precum şi Consiliului Economic şi Social, împreună cu lista de prezenţă.

10. Preşedintele comisiei de dialog social va pune la dispoziţia partenerilor sociali informaţiile disponibile necesare formulării unui punct de vedere argumentat.

11. Punctele de vedere ale partenerilor sociali cu privire la actele normative supuse dezbaterii în comisie vor fi înaintate secretariatului comisiei de dialog social în formă scrisă, după modelul: text iniţial - propunere de modificare - motivare.

12. Pentru dezbaterea unor probleme cu caracter specific se pot constitui grupuri de lucru, cu participarea reprezentanţilor desemnaţi nominal de partenerii sociali, membri ai comisiei cu mandat determinat.

13. Actele normative dezbătute în cadrul comisiei de dialog social vor fi însoţite în circuitul de avizare de minuta şedinţei comisiei de dialog social, în care sunt consemnate punctele de vedere ale partenerilor sociali referitoare la actul normativ discutat.

ANEXA 3

REGULAMENT-CADRU

privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice locale

I. Componenţa comisiilor de dialog social

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

1. prefectul, precum şi reprezentanţi ai prefectului şi ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor şi ale celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale, numiţi prin ordin de către prefect;

2. preşedintele consiliului judeţean sau primarul general al capitalei, pentru municipiul Bucureşti;

3. reprezentanţi ai partenerilor sociali - reprezentanţii confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional conform copiilor hotărârilor judecătoreşti depuse la secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul ministerului responsabil cu dialogul social. Secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul ministerului responsabil cu dialogul social transmite comisiilor de dialog social constituite la nivel judeţean şi al municipiului Bucureşti lista confederaţiilor patronale şi sindicale reprezentative la nivel naţional, conform acestor hotărâri judecătoreşti. Organizaţiile sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional desemnează câte un titular şi un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivel judeţean şi al municipiului Bucureşti din structurile proprii în teritoriu.
(la 25-05-2023 Subpunctul 3. din Punctul I. , Anexa nr. 3 a fost modificat de Punctul 72, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

La şedinţele comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice locale participă:

1. experţi - organizaţiile sindicale şi patronale, în funcţie de tematica abordată, pot fi asistate de experţi, care vor participa în baza unui mandat;

2. invitaţi - la propunerea preşedintelui comisiei de dialog social, plenul comisiei poate aproba participarea unor invitaţi cu statut nepermanent. În cazul dezbaterii care necesită participarea reprezentanţilor altor instituţii publice, preşedintele comisiei de dialog social are obligaţia de a-i invita la şedinţele comisiei;

3. reprezentanţii camerelor de comerţ şi industrie judeţene, în calitate de invitaţi, vor participa la comisiile de dialog social în măsura în care ordinea de zi prezintă interes în domeniul lor de activitate;

4. reprezentantul inspectoratului teritorial de muncă - la lucrările comisiilor de dialog social constituite în plan teritorial va fi invitat un reprezentant al ministerului responsabil cu dialogul social, pentru asigurarea asistenţei metodologice.

II. Funcţionarea comisiilor de dialog social

1. Preşedinţia comisiei, în baza principiului copreşedinţiei, este asigurată de prefect şi de preşedintele consiliului judeţean sau de primarul general al capitalei, pentru municipiul Bucureşti.

2. Secretariatul comisiei de dialog social se asigură de către instituţia publică în cadrul căreia aceasta funcţionează.

3. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuţii:

a) convocarea membrilor comisiei la şedinţele acesteia;

b) întocmirea şi comunicarea ordinii de zi;

c) difuzarea documentelor de lucru pentru şedinţele comisiei;

d) redactarea minutei pentru fiecare şedinţă, precum şi transmiterea acesteia membrilor comisiei şi secretarului de stat

responsabil pentru dialog social din cadrul ministerului responsabil cu dialogul social.

4. Comisiile de dialog social se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, în baza unei convocări făcute de preşedintele comisiei. Convocarea comisiei se face în scris, cu cel puţin 3 zile lucrătoare înaintea datei de desfăşurare, cu comunicarea ordinii de zi şi a documentelor de lucru. Ordinea de zi poate fi completată cu alte puncte, propuse de către partenerii de dialog social şi/sau de către camerele de comerţ şi industrie judeţene, cu aprobarea plenului comisiei.

5. Preşedintele comisiei poate convoca o şedinţă extraordinară a comisiei de dialog social pentru dezbaterea unor probleme cu caracter urgent sau la cererea motivată a unor parteneri de dialog social.

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

7. Punctele de vedere adoptate în comisiile de dialog social se consideră acceptate de către partenerii sociali ai căror reprezentanţi nu au fost prezenţi la şedinţele de comisie la care au fost invitaţi să participe. La propunerile formulate în scris de partenerii sociali, iniţiatorul actului normativ sau al altor proiecte are obligaţia de a da un răspuns motivat, în termen de 5 zile de la data şedinţei comisiei.

8. După fiecare şedinţă a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmeşte o minută şi lista de prezenţă a participanţilor, care este difuzată partenerilor sociali în şedinţa următoare, spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă şi secretarului de stat responsabil pentru dialog social din cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, însoţită de lista de prezenţă.

9. Preşedintele comisiei de dialog social va pune la dispoziţia partenerilor sociali informaţiile disponibile necesare elaborării unui punct de vedere argumentat.

10. Punctele de vedere ale partenerilor sociali cu privire la actele normative supuse dezbaterii în comisie vor fi înaintate secretariatului comisiei de dialog social în formă scrisă, după modelul: text iniţial - propunere de modificare - motivare.

11. Pentru dezbaterea unor probleme cu caracter specific se pot constitui colective de lucru, cu participarea reprezentanţilor desemnaţi nominal de partenerii sociali, membri ai comisiei cu mandat determinat.

12. După fiecare şedinţă a comisiei de dialog social, prefectul va asigura postarea pe site-ul instituţiei prefecturii a listei de prezenţă a participanţilor şi minuta întâlnirii prevăzută la punctul 8.

ANEXA 4

INSPECŢIA MUNCII
Inspectoratul Teritorial de Muncă .....

Nr. …..... Data ….....

Fişa grevei

(pentru informarea operativă a ministerului responsabil cu dialogul social)

T

Nr. crt.	Informaţii privind	Date de completat
1.	Unitatea la care s-a declanşat greva	
2.	Numărul de înregistrare al conflictului colectiv de muncă	
3.	Obiectul de activitate al unităţii, conform cod CAEN	
4.	Sectorul de negociere colectivă, conform legii	
5.	Tipul grevei (avertisment/ propriu-zisă)	
6.	Numele reprezentanţilor greviştilor şi date de contact	
7.	Numărul membrilor de sindicat care au declanşat greva	
8.	Numărul de angajaţi/ lucrători din unitate	
9.	Numărul de angajaţi/ lucrători membri de sindicat aflaţi în grevă	
10.	Numărul de angajaţi/ lucrători nesindicalizaţi aflaţi în grevă	
11.	Data începerii grevei	

12.	Data încetării grevei	
13.	Numărul total de ore nelucrate	
14.	Numărul orelor nelucrate/participant la grevă	
15.	Motivul/Modalitatea încetării grevei	

ST

(la 25-05-2023 Numărul curent 4 din Anexa nr. 4 a fost modificat de Punctul 73, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

Inspector-şef,
.....
Întocmit,

Registrul general de evidenta a salariatilor

HG nr. 905/2017 stabileşte metodologia de înfiinţare a registrului general de evidenţă a salariaţilor, denumit în continuare registru, şi de completare şi transmitere în registru a elementelor raportului de muncă, denumite în continuare date, de către următoarele categorii de angajatori:

a) persoane fizice sau juridice de drept privat, indiferent dacă au sau nu statutul de utilitate publică;

b) instituţii/autorităţi publice/alte entităţi juridice care angajează personal în baza unui contract individual de muncă.

În registru se înregistrează, anterior începerii activităţii, pentru persoanele care urmează să desfăşoare activitate în baza unui contract individual de muncă încheiat potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

Fiecare dintre angajatorii are obligaţia să transmită datele în registru, către inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială îşi are sediul/domiciliul, în ordinea angajării. Răspunderea pentru corectitudinea datelor transmise în registru revine în exclusivitate angajatorului.

Angajatorii care au înfiinţat sucursale, agenţii, reprezentanţe sau alte asemenea unităţi fără personalitate juridică, cărora le-au delegat competenţa încadrării personalului, pot delega acestora şi competenţa înfiinţării registrului, completării şi transmiterii datelor în registru, în numele angajatorului, cu respectarea prevederilor legale în vigoare. Au obligaţia de a înfiinţa registrul, completa şi transmite datele în registru la inspectoratul teritorial de muncă şi misiunile diplomatice, oficiile consulare ale altor state în România, respectiv, după caz, reprezentanţele organizaţiilor internaţionale acreditate în România, institutele culturale şi reprezentanţele comerciale şi economice ale altor state în România, pentru personalul angajat local care are cetăţenia română sau reşedinţa permanentă în România.

Angajatorii pot contracta serviciul de completare şi transmitere a datelor în registru prin încheierea de contracte de prestări servicii cu prestatori care îşi desfăşoară activitatea în condiţiile prevederilor legale în vigoare, inclusiv ale prevederilor privind protecţia datelor cu caracter personal.

Completarea şi transmiterea datelor în registru se realizează de către una sau mai multe persoane nominalizate prin decizie scrisă de către angajatorii de către persoanele care au aceste atribuţii stabilite prin fişa postului în cazul angajatorilor.

Prestatorii nu pot subcontracta, la rândul lor, serviciile de completare şi transmitere a datelor în registru încredinţate de angajator.

Angajatorii au obligaţia de a notifica, în scris, inspectoratul teritorial de muncă, în a cărui rază teritorială îşi au sediul/domiciliul, despre încheierea contractelor de prestări servicii prevăzute in lege, precum şi datele de identificare ale prestatorului, în termen de 3 zile lucrătoare de la data încheierii contractului de prestări de servicii.

(1) Registrul se întocmeşte în formă electronică.

Potrivit art. 3 din HG nr. 905/2017 angajatorii completează registrul în ordinea angajării persoanelor, cu următoarele date, fără a avea caracter limitativ:

a) datele de identificare ale angajatorului persoană fizică sau juridică de drept privat, respectiv instituţie/autoritate publică/altă entitate juridică care angajează personal în baza unui contract individual de muncă, cum ar fi: denumire, cod unic

de identificare - CUI, codul de identificare fiscală - CIF, sediul social şi numele şi prenumele reprezentantului legal - pentru persoanele juridice, respectiv: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, domiciliul - pentru persoanele fizice;

b) datele de identificare ale salariaţilor, cum ar fi: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, cetăţenia şi ţara de proveniență - Uniunea Europeană - UE, non-UE, Spaţiul Economic European - SEE;

c) data încheierii contractului individual de muncă şi data începerii activităţii;

d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România (COR) sau altor acte normative;

e) tipul contractului individual de muncă;

f) durata contractului individual de muncă, respectiv nedeterminată/determinată;

g) durata timpului de muncă şi repartizarea acestuia, în cazul contractelor individuale de muncă cu timp parţial;

h) salariul de bază lunar brut, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă;

i) datele de identificare ale utilizatorului, în cazul contractelor de muncă temporară;

j) data transferului astfel cum este prevăzut la art. 90 alin. (9) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi datele de identificare ale angajatorului la care se face transferul;

k) data preluării prin transfer, astfel cum este prevăzut la art. 90 alin. (9) din Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi art. 32 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi datele de identificare ale angajatorului de la care se face transferul;

l) data la care începe şi data la care încetează detaşarea, precum şi datele de identificare ale angajatorului la care se face detaşarea;

m) data la care începe şi data la care încetează detaşarea transnaţională, definită de Legea nr. 16/2017 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale, statul în care urmează să se realizeze detaşarea transnaţională, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detaşat, precum şi natura acestei activităţi;

n) data la care începe şi data la care încetează detaşarea pe teritoriul unui stat care nu este membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European, statul în care urmează să se realizeze detaşarea, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detaşat, precum şi natura acestei activităţi;

o) perioada, cauzele de suspendare şi data încetării suspendării contractului individual de muncă, cu excepţia cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale;

p) data şi temeiul legal al încetării contractului individual de muncă.

Transmiterea registrului către inspectoratul teritorial de muncă, cu datele prevăzute la art. 3 alin. (2), se face după cum urmează:

a) datele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a)-i) se transmit cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu angajatorul în baza unui contract individual de muncă;

b) datele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. j)-k) se transmit în termen de 5 zile lucrătoare de la data transferului, respectiv de la data preluării prin transfer;

c) datele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. l) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detaşării salariatului;

d) datele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. m) şi n) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detaşării salariatului pe teritoriul altui stat;

e) datele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. o) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării, cu excepţia situaţiei absenţelor nemotivate când transmiterea în registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării;

f) datele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. p) se transmit cel târziu la data încetării contractului individual de muncă/la data luării la cunoştinţă a evenimentului ce a determinat, în condiţiile legii, încetarea contractului individual de muncă.

Orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. d)-g) se transmite în registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării. Excepţie fac situaţiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătoreşti când înregistrarea în registru se face în termen de 20 de zile de la data la care angajatorul a luat cunoştinţă de conţinutul acesteia.

Orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. h) se transmite în registru în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării. Excepţie fac situaţiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătoreşti când transmiterea în registru se face în termen de 20 de zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoştinţă de conţinutul acesteia.

Orice modificare privind perioada de detaşare prevăzută la art. 3 alin. (2) lit. l)-n) se transmite în registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării.

Orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a) şi b) se transmite la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 3 zile lucrătoare de la data apariţiei modificării.

Orice corecţie a erorilor survenite în completarea registrului se face la data la care angajatorul a luat cunoştinţă de acestea.

Datele în registru se completează şi se transmit on-line pe portalul Inspecţiei Muncii.

Angajatorii prevăzuţi la art. 1 au obligaţia de a întocmi un dosar personal pentru fiecare dintre salariaţii încadraţi cu contract individual de muncă, de a-l păstra în bune condiţii la sediul angajatorului sau, după caz, la sediul secundar dacă este delegată competenţa încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă, precum şi de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.

Dosarul personal al salariatului cuprinde cel puţin următoarele documente: actele necesare angajării, contractul individual de muncă, actele adiţionale şi celelalte acte referitoare la modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor individuale de muncă, acte de studii/certificate de calificare, precum şi orice alte documente care certifică legalitatea şi corectitudinea completării în registru.

La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligaţi să îi elibereze acestuia copii ale documentelor existente în dosarul personal, în termen de 15 zile lucrătoare de la data solicitării.

Documentele sunt eliberate în copie certificată pentru conformitate cu originalul de către reprezentantul legal al angajatorului sau de persoana împuternicită de angajator.

La încetarea activităţii salariatului, angajatorii au obligaţia să îi elibereze acestuia o adeverinţă care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă şi în specialitate, precum şi un extras din registru.

NORME METODOLOGICE din 11 octombrie 2006
de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006
EMITENT: GUVERNUL
PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL nr. 882 din 30 octombrie 2006
Data intrarii in vigoare : 30 octombrie 2006

Forma actualizata valabila la data de : 13 aprilie 2022
Prezenta forma actualizata este valabila de la 7 martie 2022 pana la 13 aprilie 2022

_____

Aprobate prin Hotărârea nr. 1.425 din 11 octombrie 2006, publicată în Monitorul Oficial nr. 882 din 30 octombrie 2006.

_____

_____

*) Notă CTCE:

Forma consolidată a NORMELOR METODOLOGICE din 11 octombrie 2006, publicate în Monitorul Oficial nr. 882 din 30 octombrie 2006, la data de 7 martie 2022, este realizată prin includerea modificărilor şi completărilor aduse de: HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010; HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011; HOTĂRÂREA nr. 767 din 19 octombrie 2016; HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022.

Conţinutul acestui act aparţine exclusiv S.C. Centrul Teritorial de Calcul Electronic S.A. Piatra-Neamţ şi nu este un document cu caracter oficial, fiind destinat informării utilizatorilor.

_____

_____

*) Notă CTCE:

Conform pct. 120 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010, în cuprinsul normelor metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, se înlocuiesc următoarele sintagme:

a) sintagma "autoritatea de sănătate publică" se înlocuieşte cu sintagma "direcţia de sănătate publică";

b) sintagma "Ministerul Sănătăţii Publice" se înlocuieşte cu sintagma "Ministerul Sănătăţii";

c) sintagma "Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei" se înlocuieşte cu sintagma "Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale"

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

Înlocuirea denumirii acestui minister s-a realizat direct în textul formei consolidate.

_____

CAP. I
Dispoziţii generale

ART. 1

Prezentele norme metodologice stabilesc modul de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, denumită în continuare lege.

ART. 2

În înţelesul prezentelor norme metodologice, termenii şi expresiile folosite au următoarea semnificaţie:

1. autorizare a funcţionării din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă - asumarea de către angajator a responsabilităţii privind legalitatea desfăşurării activităţii din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă;

2. serviciu intern de prevenire şi protecţie - totalitatea resurselor materiale şi umane alocate pentru efectuarea activităţilor de prevenire şi protecţie în întreprindere şi/sau unitate;

3. comitet de securitate şi sănătate în muncă - organul paritar constituit la nivelul angajatorului, în vederea participării şi consultării periodice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în conformitate cu art. 18 alin. (1)-(3) din lege;

4. zone cu risc ridicat şi specific - acele zone din cadrul întreprinderii şi/sau unităţii în care au fost identificate riscuri ce pot genera accidente sau boli profesionale cu consecinţe grave, ireversibile, respectiv deces sau invaliditate;

5. accident care produce incapacitate temporară de muncă (ITM) - accident care produce incapacitate temporară de muncă de cel puţin 3 zile calendaristice consecutive, confirmată prin certificat medical sau, după caz, prin alte documente medicale, potrivit prevederilor legale;

(la 27-09-2010 Pct. 5 al art. 2 a fost modificat de pct. 1 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

6. accident care produce invaliditate (INV) - accident care produce invaliditate confirmată prin decizie de încadrare într-un grad de invaliditate, emisă de organele medicale în drept;

7. accident mortal (D) - accident în urma căruia se produce decesul accidentatului, confirmat imediat sau după un interval de timp, în baza unui act medico-legal;

8. accident colectiv - accidentul în care au fost accidentate cel puţin 3 persoane, în acelaşi timp şi din aceleaşi cauze, în cadrul aceluiaşi eveniment;

9. accident de muncă de circulaţie - accident survenit în timpul circulaţiei pe drumurile publice sau generat de traficul rutier, dacă persoana vătămată se afla în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu;

10. accident de muncă de traseu:

a) accident survenit în timpul şi pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la domiciliu şi invers şi care a antrenat vătămarea sau decesul;

b) accident survenit pe perioada pauzei reglementare de masă în locuri organizate de angajator, pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la locul unde ia masa şi invers, şi care a antrenat vătămarea sau decesul;

c) accident care a antrenat vătămarea sau decesul, petrecut pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la locul unde îşi încasează salariul şi invers, dacă acesta este organizat de angajator în afara unităţii;
(la 27-09-2010 Litera c) a pct. 10 al art. 2 a fost modificată de pct. 2 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

11. accident în afara muncii - accident care nu îndeplineşte condiţiile prevăzute la art. 5 lit. g) şi la art. 30 din lege;
12. invaliditate - pierdere parţială sau totală a capacităţii de muncă, confirmată prin decizie de încadrare într-un grad de invaliditate, emisă de organele medicale în drept;
13. invaliditate evidentă - pierdere a capacităţii de muncă datorată unor vătămări evidente, cum ar fi un braţ smuls din umăr, produse în urma unui eveniment, până la emiterea deciziei de încadrare într-un grad de invaliditate de către organele medicale în drept;
14. intoxicaţie acută profesională - stare patologică apărută brusc, ca urmare a expunerii organismului la noxe existente la locul de muncă;
15. îndatoriri de serviciu - sarcini profesionale stabilite în: contractul individual de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare şi funcţionare, fişa postului, deciziile scrise, dispoziţiile scrise ori verbale ale conducătorului direct sau ale şefilor ierarhici ai acestuia;
16. comunicare - procedura prin care angajatorul comunică producerea unui eveniment, de îndată, dar nu mai târziu de 24 de ore de la producerea evenimentului, autorităţilor prevăzute la art. 27 alin. (1) din lege;
(la 07-03-2022 Punctul 16. din Articolul 2 , Capitolul I a fost modificat de Punctul 1, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

17. evidenţă - mijloacele şi modalităţile de păstrare a informaţiilor referitoare la evenimentele produse;
18. cercetare a bolilor profesionale - procedură efectuată în mod sistematic, cu scopul de a stabili caracterul de profesionalitate a bolii semnalate;
19. semnalare a bolilor profesionale - procedură prin care se indică pentru prima oară faptul că o boală ar putea fi profesională;
20. raportare a bolilor profesionale declarate, contestate şi infirmate - procedura prin care direcţiile de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti transmit informaţii referitoare la bolile profesionale declarate, a celor contestate şi a celor infirmate, precum şi motivarea infirmării lor, la Centrul naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar - Secţia sănătate ocupaţională şi informare toxicologică, Compartimentul sănătate ocupaţională din cadrul Institutului Naţional de Sănătate Publică, denumit în continuare Centrul naţional de monitorizare a riscurilor

din mediul comunitar, care se includ în Registrul operativ naţional informatizat al bolilor profesionale, prevăzut la art. 166;
(la 07-03-2022 Punctul 20. din Articolul 2 , Capitolul I a fost modificat de Punctul 1, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

21. semnătură electronică - semnătura electronică astfel cum este definită la art. 3 pct. 10 din Regulamentul (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European şi al Consiliului din 23 iulie 2014 privind identificarea electronică şi serviciile de încredere pentru tranzacţiile electronice pe piaţa internă şi de abrogare a Directivei 1999/93/CE;

(la 07-03-2022 Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de Punctul 2, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

22. semnătură electronică avansată - semnătura electronică avansată astfel cum este definită la art. 3 pct. 11 din Regulamentul (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European şi al Consiliului din 23 iulie 2014 privind identificarea electronică şi serviciile de încredere pentru tranzacţiile electronice pe piaţa internă şi de abrogare a Directivei 1999/93/CE;
(la 07-03-2022 Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de Punctul 2, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

23. semnătură electronică calificată - semnătura electronică calificată astfel cum este definită la art. 3 pct. 12 din Regulamentul (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European şi al Consiliului din 23 iulie 2014 privind identificarea electronică şi serviciile de încredere pentru tranzacţiile electronice pe piaţa internă şi de abrogare a Directivei 1999/93/CE.
(la 07-03-2022 Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de Punctul 2, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

CAP. II
Autorizarea funcţionării din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă

ART. 3
În vederea asigurării condiţiilor de securitate şi sănătate în muncă şi pentru prevenirea accidentelor şi a bolilor profesionale, angajatorii au obligaţia să obţină autorizaţia de funcţionare din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, înainte de începerea oricărei activităţi.

ART. 4
Nu se autorizează, potrivit prevederilor prezentelor norme metodologice:

a) persoanele juridice pentru care autorizarea funcţionării, inclusiv din punctul de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, se efectuează în temeiul Legii nr. 359/2004 privind simplificarea formalităţilor la înregistrarea în registrul comerţului a persoanelor fizice, asociaţiilor familiale şi persoanelor juridice, înregistrarea fiscală a acestora, precum şi la autorizarea funcţionării persoanelor juridice, cu modificările şi completările ulterioare;

b) persoanele fizice autorizate să desfăşoare activităţi economice, întreprinderile individuale şi întreprinderile familiale pentru care procedura de înregistrare în registrul comerţului şi de autorizare a funcţionării este reglementată de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2008 privind desfăşurarea activităţilor economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale şi întreprinderile familiale, cu modificările ulterioare.

(la 27-09-2010 Art. 4 a fost modificat de pct. 3 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 5

Asumarea de către angajator a responsabilităţii privind legalitatea desfăşurării activităţii din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă se face pentru activităţile care se desfăşoară la sediul social, la sediile secundare sau în afara acestora.

ART. 6

(1) În vederea autorizării din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, angajatorul are obligaţia să depună la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia îşi desfăşoară activitatea o cerere, completată în două exemplare semnate în original de către angajator, conform modelului prevăzut în anexa nr. 1.

(2) Cererea prevăzută la alin. (1) va fi însoţită de următoarele acte:

a) copii de pe actele de înfiinţare;

b) declaraţia pe propria răspundere, conform modelului prezentat în anexa nr. 2, din care rezultă că pentru activităţile declarate sunt îndeplinite condiţiile de funcţionare prevăzute de legislaţia specifică în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(3) Pentru actele depuse în susţinerea cererii se va completa opisul prezentat în anexa nr. 1.

ART. 7

În vederea autorizării din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, inspectoratele teritoriale de muncă procedează după cum urmează:

a) înregistrează cererile de autorizare a funcţionării din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă;

b) verifică actele depuse în susţinerea acestora, precum şi declaraţia pe propria răspundere prevăzută la art. 6;

c) completează şi emit certificatul constatator, conform modelului prezentat în anexa nr. 3;

d) asigură evidenţa certificatelor constatatoare eliberate, conform modelului prezentat în anexa nr. 4;

e) asigură arhivarea documentaţiei în baza căreia s-au emis certificatele constatatoare.

ART. 8

Termenul de eliberare a certificatului constatator este de 5 zile lucrătoare, calculat de la data înregistrării cererii.

ART. 9

Certificatul constatator, emis în baza declaraţiei pe propria răspundere, dă dreptul angajatorilor să desfăşoare activităţile pentru care au obţinut certificatul.

ART. 10

(1) În cazul în care în cadrul controalelor se constată încălcări ale prevederilor legale din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, inspectorul de muncă poate dispune sistarea activităţii şi, respectiv, poate propune inspectoratului teritorial de muncă înscrierea măsurii sistare a activităţii în certificatul constatator.

(2) În baza propunerii inspectorului de muncă, inspectoratul teritorial de muncă consemnează în certificatul constatator măsura sistării activităţii prevăzută la alin. (1).

(la 27-09-2010 Art. 10 a fost modificat de pct. 4 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 11

(1) În situaţia prevăzută la art. 10, angajatorul poate relua activitatea numai după ce demonstrează că a remediat deficienţele care au condus la sistarea activităţii şi a obţinut autorizarea conform art. 6.

(2) În situaţia prevăzută la alin. (1), cererea va fi însoţită de certificatul constatator eliberat iniţial, în original.

(3) Inspectoratul teritorial de muncă va menţiona în certificatul constatator data reluării activităţii.

CAP. III

Servicii de prevenire şi protecţie

SECŢIUNEA 1

Prevederi generale

ART. 12

Prezentul capitol stabileşte cerinţele minime pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale din întreprindere şi/sau unitate şi protecţia lucrătorilor la locul de muncă, cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă,

organizarea activităţilor de prevenire şi protecţie în cadrul întreprinderii şi/sau unităţii, a serviciilor externe de prevenire şi protecţie, stabilirea criteriilor de evaluare şi a procedurii de abilitare a serviciilor externe, precum şi reglementarea statutului de reprezentant al lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

ART. 13

Angajatorul trebuie să asigure planificarea, organizarea şi mijloacele necesare activităţii de prevenire şi protecţie în unitatea şi/sau întreprinderea sa.

SECŢIUNEA a 2-a

Organizarea activităţilor de prevenire şi protecţie

ART. 14

Organizarea activităţilor de prevenire şi protecţie este realizată de către angajator, în următoarele moduri:

a) prin asumarea de către angajator, în condiţiile art. 9 alin. (4) din lege, a atribuţiilor pentru realizarea măsurilor prevăzute de lege;

b) prin desemnarea unuia sau mai multor lucrători pentru a se ocupa de activităţile de prevenire şi protecţie;

c) prin înfiinţarea unuia sau mai multor servicii interne de prevenire şi protecţie;

(la 27-09-2010 Litera c) a art. 14 a fost modificată de pct. 5 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

d) prin apelarea la servicii externe de prevenire şi protecţie.

ART. 15

(1) Activităţile de prevenire şi protecţie desfăşurate prin modalităţile prevăzute la art. 14 în cadrul întreprinderii şi/sau al unităţii sunt următoarele:

1. identificarea pericolelor şi evaluarea riscurilor pentru fiecare componentă a sistemului de muncă, respectiv executant, sarcină de muncă, mijloace de muncă/ echipamente de muncă şi mediul de muncă pe locuri de muncă/posturi de lucru;

2. elaborarea, îndeplinirea, monitorizarea şi actualizarea planului de prevenire şi protecţie;

(la 27-09-2010 Pct. 2 al alin. (1) al art. 15 a fost modificat de pct. 6 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

3. elaborarea de instrucţiuni proprii pentru completarea şi/sau aplicarea reglementărilor de securitate şi sănătate în muncă, ţinând seama de particularităţile activităţilor şi ale unităţii/întreprinderii, precum şi ale locurilor de muncă/posturilor

de lucru, şi difuzarea acestora în întreprindere şi/sau unitate numai după ce au fost aprobate de către angajator;
(la 27-09-2010 Pct. 3 al alin. (1) al art. 15 a fost modificat de pct. 6 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

4. propunerea atribuţiilor şi răspunderilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, ce revin lucrătorilor, corespunzător funcţiilor exercitate, care se consemnează în fişa postului, cu aprobarea angajatorului;

5. verificarea însuşirii şi aplicării de către toţi lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire şi protecţie, a instrucţiunilor proprii, precum şi a atribuţiilor şi responsabilităţilor ce le revin în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă stabilite prin fişa postului;
(la 27-09-2010 Pct. 5 al alin. (1) al art. 15 a fost modificat de pct. 6 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

6. întocmirea unui necesar de documentaţii cu caracter tehnic de informare şi instruire a lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

7. elaborarea tematicii pentru toate fazele de instruire, stabilirea, în scris, a periodicităţii instruirii adecvate pentru fiecare loc de muncă în instrucţiunile proprii, asigurarea informării şi instruirii lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi verificarea însuşirii şi aplicării de către lucrători a informaţiilor primite;
(la 27-09-2010 Pct. 7 al alin. (1) al art. 15 a fost modificat de pct. 6 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

8. elaborarea programului de instruire-testare la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii;
9. asigurarea întocmirii planului de acţiune în caz de pericol grav şi iminent, conform prevederilor art. 101-107, şi asigurarea ca toţi lucrătorii să fie instruiţi pentru aplicarea lui;
10. evidenţa zonelor cu risc ridicat şi specific prevăzute la art. 101-107;
11. stabilirea zonelor care necesită semnalizare de securitate şi sănătate în muncă, stabilirea tipului de semnalizare necesar şi amplasarea conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 971/2006 privind cerinţele minime pentru semnalizarea de securitate şi/sau sănătate la locul de muncă;
12. evidenţa meseriilor şi a profesiilor prevăzute de legislaţia specifică, pentru care este necesară autorizarea exercitării lor;
13. evidenţa posturilor de lucru care necesită examene medicale suplimentare;

14. evidenţa posturilor de lucru care, la recomandarea medicului de medicina muncii, necesită testarea aptitudinilor şi/sau control psihologic periodic;

15. monitorizarea funcţionării sistemelor şi dispozitivelor de protecţie, a aparaturii de măsură şi control, precum şi a instalaţiilor de ventilare sau a altor instalaţii pentru controlul noxelor în mediul de muncă;

16. verificarea stării de funcţionare a sistemelor de alarmare, avertizare, semnalizare de urgenţă, precum şi a sistemelor de siguranţă;

17. efectuarea controalelor interne la locurile de muncă, cu informarea, în scris, a angajatorului asupra deficienţelor constatate şi asupra măsurilor propuse pentru remedierea acestora;
(la 27-09-2010 Pct. 17 al alin. (1) al art. 15 a fost modificat de pct. 6 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

18. întocmirea rapoartelor şi/sau a listelor prevăzute de hotărârile Guvernului emise în temeiul art. 51 alin. (1) lit. b) din lege, inclusiv cele referitoare la azbest, vibraţii, zgomot şi şantiere temporare şi mobile;

19. evidenţa echipamentelor de muncă şi urmărirea ca verificările periodice şi, dacă este cazul, încercările periodice ale echipamentelor de muncă să fie efectuate de persoane competente, conform prevederilor din Hotărârea Guvernului nr. 1.146/2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă;

20. identificarea echipamentelor individuale de protecţie necesare pentru posturile de lucru din întreprindere şi întocmirea necesarului de dotare a lucrătorilor cu echipament individual de protecţie, conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1.048/2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecţie la locul de muncă;

21. urmărirea întreţinerii, manipulării şi depozitării adecvate a echipamentelor individuale de protecţie şi a înlocuirii lor la termenele stabilite, precum şi în celelalte situaţii prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 1.048/2006;

22. participarea la cercetarea evenimentelor conform competenţelor prevăzute la art. 108-177;

23. întocmirea evidenţelor conform competenţelor prevăzute la art. 108-177;

24. elaborarea rapoartelor privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii din întreprindere şi/sau unitate, în conformitate cu prevederile art. 12 alin. (1) lit. d) din lege;

25. urmărirea realizării măsurilor dispuse de către inspectorii de muncă, cu prilejul vizitelor de control şi al cercetării evenimentelor;

26. colaborarea cu lucrătorii şi/sau reprezentanţii lucrătorilor, serviciile externe de prevenire şi protecţie, medicul de medicina muncii, în vederea coordonării măsurilor de prevenire şi protecţie;

27. colaborarea cu lucrătorii desemnaţi/serviciile interne/serviciile externe ai/ale altor angajatori, în situaţia în care mai mulţi angajatori îşi desfăşoară activitatea în acelaşi loc de muncă;

28. urmărirea actualizării planului de avertizare, a planului de protecţie şi prevenire şi a planului de evacuare;

29. propunerea de sancţiuni şi stimulente pentru lucrători, pe criteriul îndeplinirii obligaţiilor şi atribuţiilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;
(la 27-09-2010 Pct. 29 al alin. (1) al art. 15 a fost modificat de pct. 6 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

30. propunerea de clauze privind securitatea şi sănătatea în muncă la încheierea contractelor de prestări de servicii cu alţi angajatori, inclusiv la cele încheiate cu angajatori străini;

31. întocmirea unui necesar de mijloace materiale pentru desfăşurarea acestor activităţi;

32. evidenţa echipamentelor, zonarea corespunzătoare, asigurarea/urmărirea ca verificările şi/sau încercările periodice ale echipamentelor de muncă să fie efectuate la timp şi de către persoane competente ori alte activităţi necesare, potrivit prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1.058/2006
(la 27-09-2010 Pct. 32 al alin. (1) al art. 15 a fost introdus de pct. 7 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

33. alte activităţi necesare/specifice asigurării securităţii şi sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă.
(la 27-09-2010 Pct. 33 al alin. (1) al art. 15 a fost introdus de pct. 7 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(2) Activităţile legate de supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor se vor efectua în conformitate cu prevederile art. 24 şi 25 din lege.

(3) Evaluarea riscurilor cu privire la securitatea şi sănătatea în muncă la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii, inclusiv pentru grupurile sensibile la riscuri specifice, trebuie revizuită, cel puţin, în următoarele situaţii:

a) ori de câte ori intervin schimbări sau modificări în ceea ce priveşte tehnologia, echipamentele de muncă, substanţele ori preparatele chimice utilizate şi amenajarea locurilor de muncă/posturilor de muncă;

b) după producerea unui eveniment;

c) la constatarea omiterii unor riscuri sau la apariţia unor riscuri noi;

d) la utilizarea postului de lucru de către un lucrător aparţinând grupurilor sensibile la riscuri specifice;

e) la executarea unor lucrări speciale.

(la 27-09-2010 Alin. (3) al art. 15 a fost introdus de pct. 8 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 16

(1) În cazul întreprinderilor cu până la 9 lucrători inclusiv, angajatorul poate efectua activităţile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, dacă se îndeplinesc cumulativ următoarele condiţii:

a) activităţile desfăşurate în cadrul întreprinderii nu sunt dintre cele prevăzute în anexa nr. 5;

b) angajatorul îşi desfăşoară activitatea profesională în mod efectiv şi cu regularitate în întreprindere şi/sau unitate;

c) angajatorul a urmat cel puţin un program de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, cu o durată minimă de 40 de ore şi conţinutul prevăzut în anexa nr. 6 lit. A, fapt care se atestă printr-un document de absolvire a programului de pregătire.

(2) În situaţia în care nu sunt îndeplinite condiţiile prevăzute la alin. (1), angajatorul trebuie să desemneze unul sau mai mulţi lucrători ori poate organiza serviciul intern de prevenire şi protecţie şi/sau poate să apeleze la servicii externe, în condiţiile prezentelor norme metodologice.

(3) În cazul în care angajatorul/lucrătorii desemnaţi/serviciile interne de prevenire şi protecţie nu au capacităţile şi aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităţilor de prevenire şi protecţie prevăzute la art. 15, angajatorul trebuie să apeleze la servicii externe pentru acele activităţi de prevenire şi protecţie pe care nu le poate desfăşura cu personalul propriu.

(la 27-09-2010 Art. 16 a fost modificat de pct. 9 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 17

(1) În cazul întreprinderilor care au între 10 şi 49 de lucrători inclusiv, angajatorul poate efectua activităţile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, dacă se îndeplinesc cumulativ următoarele condiţii:

a) sunt respectate prevederile art. 16 alin. (1) lit. a)-c);

b) riscurile identificate nu pot genera accidente sau boli profesionale cu consecinţe grave, ireversibile, respectiv deces ori invaliditate.

(2) În situaţia în care nu sunt îndeplinite condiţiile prevăzute la alin. (1), angajatorul trebuie să desemneze unul sau mai mulţi lucrători ori poate organiza unul sau mai multe servicii interne de

prevenire şi protecţie şi/sau poate să apeleze la servicii externe, în condiţiile prezentelor norme metodologice.

(3) În cazul în care angajatorul/lucrătorii desemnaţi/serviciile interne de prevenire şi protecţie nu au capacităţile şi aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităţilor de prevenire şi protecţie prevăzute la art. 15, angajatorul trebuie să apeleze la servicii externe pentru acele activităţi de prevenire şi protecţie pe care nu le poate desfăşura cu personalul propriu.

(la 27-09-2010 Art. 17 a fost modificat de pct. 10 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 18

(1) În cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor care au între 50 şi 249 de lucrători, angajatorul trebuie să desemneze unul sau mai mulţi lucrători ori să organizeze unul sau mai multe servicii interne de prevenire şi protecţie pentru a se ocupa de activităţile de prevenire şi protecţie din cadrul întreprinderii.

(2) În cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor prevăzute la alin. (1) care desfăşoară activităţi dintre cele prevăzute în anexa nr. 5, angajatorul trebuie să organizeze unul sau mai multe servicii interne de prevenire şi protecţie.

(3) În cazul în care lucrătorii desemnaţi, serviciile interne de prevenire şi protecţie nu au capacităţile şi aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităţilor de prevenire şi protecţie prevăzute la art. 15, angajatorul trebuie să apeleze la servicii externe pentru acele activităţi de prevenire şi protecţie pe care nu le poate desfăşura cu personalul propriu.

(la 27-09-2010 Art. 18 a fost modificat de pct. 11 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 19

(1) În cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor care au peste 250 de lucrători, angajatorul trebuie să organizeze unul sau mai multe servicii interne de prevenire şi protecţie.

(2) În cazul în care serviciile interne de prevenire şi protecţie nu au capacităţile şi aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităţilor de prevenire şi protecţie prevăzute la art. 15, angajatorul trebuie să apeleze la unul sau mai multe servicii externe pentru acele activităţi de prevenire şi protecţie pe care nu le poate desfăşura cu personalul propriu.

(la 27-09-2010 Art. 19 a fost modificat de pct. 12 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 3-a

Lucrători desemnaţi

ART. 20

(1) Desemnarea nominală a lucrătorului/lucrătorilor pentru a se ocupa de activităţile de prevenire şi protecţie se face prin decizie scrisă a angajatorului.

(2) Angajatorul va desemna lucrătorul numai din rândul lucrătorilor cu care are încheiat contract individual de muncă cu normă întreagă.

(3) Angajatorul va consemna în fişa postului activităţile de prevenire şi protecţie pe care lucrătorul desemnat are capacitatea, timpul necesar şi mijloacele adecvate să le efectueze.

(la 27-09-2010 Art. 20 a fost modificat de pct. 13 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 21

Pentru a putea să desfăşoare activităţile de prevenire şi protecţie, lucrătorul desemnat trebuie să îndeplinească cel puţin cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, potrivit prevederilor art. 49.

(la 27-12-2011 Art. 21 a fost modificat de pct. 1 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

ART. 22

(1) Angajatorul va stabili numărul de lucrători desemnaţi în funcţie de mărimea întreprinderii şi/sau unităţii şi/sau riscurile la care sunt expuşi lucrătorii, precum şi de distribuţia acestora în cadrul întreprinderii şi/sau unităţii.

(2) Angajatorul trebuie să asigure mijloacele adecvate şi timpul necesar pentru ca lucrătorii desemnaţi să poată desfăşura activităţile de prevenire şi protecţie conform fişei postului.

SECŢIUNEA a 4-a

Serviciile interne de prevenire şi protecţie

ART. 23

(1) Serviciul intern de prevenire şi protecţie trebuie să fie format din lucrători care îndeplinesc cel puţin cerinţele prevăzute la art. 49 şi, după caz, alţi lucrători.

(la 27-12-2011 Alin. (1) al art. 23 a fost modificat de pct. 2 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

(2) Conducătorul serviciului intern de prevenire şi protecţie trebuie să îndeplinească cerinţele prevăzute la art. 50.

(la 27-12-2011 Alin. (2) al art. 23 a fost modificat de pct. 2 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

(3) Începând cu data de 1 iulie 2011, serviciul intern de prevenire şi protecţie trebuie să fie format din lucrători care au

contract individual de muncă cu normă întreagă încheiat cu angajatorul.

(la 27-09-2010 Art. 23 a fost modificat de pct. 15 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 24

(1) Serviciul intern de prevenire şi protecţie se organizează în subordinea directă a angajatorului ca o structură distinctă.

(2) Lucrătorii din cadrul serviciului intern de prevenire şi protecţie trebuie să desfăşoare numai activităţi de prevenire şi protecţie şi cel mult activităţi complementare cum ar fi: prevenirea şi stingerea incendiilor şi protecţia mediului.

(3) Angajatorul va consemna în regulamentul intern sau în regulamentul de organizare şi funcţionare activităţile de prevenire şi protecţie pentru efectuarea cărora serviciul intern de prevenire şi protecţie are capacitate şi mijloace adecvate.

ART. 25

Serviciul intern de prevenire şi protecţie trebuie să aibă la dispoziţie resursele materiale şi umane necesare pentru îndeplinirea activităţilor de prevenire şi protecţie desfăşurate în întreprindere.

ART. 26

(1) Angajatorul va stabili structura serviciului intern de prevenire şi protecţie în funcţie de mărimea întreprinderii şi/sau unităţii şi/sau riscurile la care sunt expuşi lucrătorii, precum şi de distribuţia acestora în cadrul întreprinderii şi/sau unităţii.

(2) Angajatorul trebuie să asigure mijloacele adecvate pentru ca serviciul intern de prevenire şi protecţie să poată desfăşura activităţile specifice.

(3) Când angajatorul îşi desfăşoară activitatea în mai multe puncte de lucru, serviciul de prevenire şi protecţie trebuie să fie organizat astfel încât să se asigure în mod corespunzător desfăşurarea activităţilor specifice.

(4) În situaţia în care activitatea de prevenire şi protecţie este asigurată prin mai multe servicii interne, acestea vor acţiona coordonat pentru asigurarea eficienţei activităţii.

ART. 27

Abrogat.

(la 07-03-2022 Articolul 27 din Sectiunea a 4-a , Capitolul III a fost abrogat de Punctul 3, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

SECŢIUNEA a 5-a

Servicii externe de prevenire şi protecţie

ART. 28

Serviciul extern de prevenire şi protecţie asigură, pe bază de contract, activităţile de prevenire şi protecţie în domeniu.

ART. 29

Angajatorul apelează la serviciile externe, cu respectarea prevederilor art. 18 alin. (3) lit. d) din lege.

ART. 30

Serviciul extern trebuie să aibă acces la toate informaţiile necesare desfăşurării activităţii de prevenire şi protecţie.

ART. 31

Serviciul extern de prevenire şi protecţie trebuie să îndeplinească următoarele cerinţe:

a) să dispună de personal cu capacitate profesională adecvată şi de mijloacele materiale necesare pentru a-şi desfăşura activitatea;

b) să fie abilitat de Comisia de abilitare a serviciilor externe de prevenire şi protecţie şi de avizare a documentaţiilor cu caracter tehnic de informare şi instruire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în conformitate cu procedura stabilită la art. 35-45.

ART. 32

(1) Serviciul extern de prevenire şi protecţie trebuie să fie format din lucrători care îndeplinesc cel puţin cerinţele prevăzute la art. 49 şi, după caz, alţi lucrători.

(la 27-12-2011 Alin. (1) al art. 32 a fost modificat de pct. 3 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

(2) Conducătorul serviciului extern de prevenire şi protecţie trebuie să îndeplinească cerinţele prevăzute la art. 50.

(la 27-12-2011 Alin. (2) al art. 32 a fost modificat de pct. 3 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

(3) În cazul în care serviciul extern de prevenire şi protecţie este format dintr-o singură persoană, aceasta trebuie să îndeplinească cerinţele prevăzute la art. 50.

(la 27-12-2011 Alin. (3) al art. 32 a fost modificat de pct. 3 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

(4) Începând cu data de 1 iulie 2011, o persoană poate să ocupe funcţia de conducător la un singur serviciu extern de prevenire şi protecţie.

(la 27-09-2010 Art. 32 a fost modificat de pct. 17 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 33

(1) Contractul încheiat între angajator şi serviciul extern de prevenire şi protecţie trebuie să cuprindă şi următoarele:

a) activităţile de prevenire şi protecţie care vor fi desfăşurate de către fiecare serviciu extern de prevenire şi protecţie;
b) modul de colaborare cu lucrătorii desemnaţi/serviciile interne şi/sau cu alte servicii externe de prevenire şi protecţie;
c) clauze privind soluţionarea litigiilor apărute între părţi.

(2) Serviciile externe de prevenire şi protecţie au obligaţia să pună la dispoziţia beneficiarilor de servicii informaţiile prevăzute la art. 26 şi 27 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 49/2009 privind libertatea de stabilire a prestatorilor de servicii şi libertatea de a furniza servicii în România, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 68/2010.

(la 27-09-2010 Art. 33 a fost modificat de pct. 18 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 34

(1) Serviciul extern de prevenire şi protecţie trebuie să întocmească un raport de activitate semestrial, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 10.
(2) Raportul trebuie înaintat, în termen de 15 zile de la încheierea semestrului, inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia serviciul extern de prevenire şi protecţie îşi are sediul social.

(la 27-09-2010 Art. 34 a fost modificat de pct. 19 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 6-a
Abilitarea serviciilor externe de prevenire şi protecţie

ART. 35

Abilitarea serviciilor externe de prevenire şi protecţie se efectuează conform procedurii prevăzute de prezenta secţiune, elaborată cu respectarea prevederilor art. 9 alin. (1) lit. b) şi alin. (5), precum şi prevederilor art. 45 alin. (2) lit. e) din lege.

ART. 36

(1) Serviciile externe de prevenire şi protecţie pot să îşi desfăşoare activitatea numai dacă sunt în posesia unui certificat de abilitare a serviciului extern de prevenire şi protecţie, denumit în continuare certificat de abilitare, emis de comisia prevăzută la alin. (2), sau în condiţiile art. 45^1-45^4.
(2) În cadrul fiecărui inspectorat teritorial de muncă, respectiv al municipiului Bucureşti, prin ordin al ministrului muncii şi solidarităţii sociale, se constituie o comisie de abilitare a Serviciilor externe de prevenire şi protecţie şi de avizare a documentaţiilor cu caracter tehnic de informare şi instruire în

domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, denumită în continuare Comisia de abilitare şi avizare.
(la 17-08-2016 sintagma: ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale a fost înlocuită de Alineatul (1), Articolul 1, Sectiunea 1, Capitolul I HOTĂRÂREA nr. 344 din 30 aprilie 2014, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 332 din 07 mai 2014)
———————

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.
———————

(3) Membrii Comisiei de abilitare şi avizare prevăzute la alin. (2) sunt:

a) reprezentantul conducerii din cadrul inspectoratului teritorial de muncă - preşedinte;

b) reprezentantul agenţiei judeţene pentru plăţi şi inspecţie socială, respectiv al Agenţiei pentru Plăţi şi Inspecţie Socială a Municipiului Bucureşti, din cadrul comisiei de autorizare judeţene sau a municipiului Bucureşti, înfiinţată de Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale potrivit art. 22 alin. (2) din Ordonanţa Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
(la 07-03-2022 Litera b) din Alineatul (3) , Articolul 36 , Sectiunea a 6-a , Capitolul III a fost modificată de Punctul 4, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

c) reprezentantul teritorial al asigurătorului pentru accidente de muncă şi boli profesionale.

(4) Secretariatul Comisiei de abilitare şi avizare este asigurat de persoane din cadrul inspectoratului teritorial de muncă, numite de către conducerea acestuia.
(5) Atribuţiile secretariatului Comisiei de abilitare şi avizare se stabilesc prin ordin al ministrului muncii şi solidarităţii sociale.
(la 17-08-2016 sintagma: ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale a fost înlocuită de Alineatul (1), Articolul 1, Sectiunea 1, Capitolul I HOTĂRÂREA nr. 344 din 30 aprilie 2014, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 332 din 07 mai 2014)
———————

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.
———————

(6) Secretariatul Comisiei de abilitare şi avizare asigură:

a) cooperarea administrativă cu celelalte autorităţi din statele membre ale Uniunii Europene sau Spaţiului Economic European, prin

intermediul sistemului de informare al pieţei interne (IMI), în numele Comisiei de abilitare şi avizare, potrivit prevederilor legale;

b) verificarea legalităţii documentelor eliberate de autorităţi competente din alte state membre, depuse în vederea abilitării, avizării sau notificării, după caz, prin IMI, potrivit prevederilor legale, în cazul în care Comisia de abilitare şi avizare consideră că este necesar.

(la 27-09-2010 Art. 36 a fost modificat de pct. 20 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

Art. 36 a fost modificat de litera c) a pct. 120 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010, prin înlocuirea unei sintagme.

ART. 37

(1) În vederea abilitării pentru activităţile de prevenire şi protecţie prevăzute la art. 15, solicitanţii vor transmite un dosar care va cuprinde următoarele documente:

a) cerere de abilitare pentru servicii externe de prevenire şi protecţie, potrivit modelului prezentat în anexa nr. 8;

b) opisul documentelor din dosar;

c) copie de pe certificatul de înregistrare la registrul comerţului, care să conţină codul CAEN corespunzător activităţii pentru care se abilitează, şi, după caz, copie de pe actul constitutiv;

d) lista cu personalul care va desfăşura activităţi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

e) copii ale documentelor care atestă pregătirea profesională şi nivelul de pregătire, potrivit prevederilor art. 31 şi 32, a personalului care va desfăşura activităţi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

f) curriculum vitae pentru personalul care va desfăşura activităţile de prevenire şi protecţie;

g) copii ale documentelor care atestă vechimea de cel puţin 5 ani în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, pentru conducătorul serviciului extern de prevenire şi protecţie;

h) memoriu de prezentare, din care să rezulte mijloacele materiale şi resursele umane de care dispun;

i) copii ale deciziei de numire şi contractului individual de muncă, pe perioadă nedeterminată, pentru conducătorul serviciului extern de prevenire şi protecţie;

j) copii ale contractelor individuale de muncă ale personalului de execuţie din serviciul extern de prevenire şi protecţie;

k) declaraţii ale personalului serviciului extern de prevenire şi protecţie privind păstrarea confidenţialităţii, în timpul şi după încetarea desfăşurării activităţilor de prevenire şi protecţie, asupra informaţiilor la care are acces.

(2) Se exceptează de la prevederile alin. (1) lit. e) dosarele depuse de solicitanţii care au lucrat cel puţin 5 ani în compartimentele cu atribuţii în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă din cadrul Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale, Inspecţiei Muncii, inspectoratelor teritoriale de muncă, Casei Naţionale de Pensii şi Alte Drepturi de Asigurări Sociale şi caselor teritoriale de pensii, precum şi din cadrul instituţiilor similare din statele membre ale Uniunii Europene sau Spaţiului Economic European şi care, la data depunerii dosarului în vederea abilitării, nu mai sunt în activitate în aceste instituţii.

(la 17-08-2016 sintagma: Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a fost înlocuită de Alineatul (1), Articolul 1, Sectiunea 1, Capitolul I HOTĂRÂREA nr. 344 din 30 aprilie 2014, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 332 din 07 mai 2014)

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

(3) Dovada îndeplinirii cerinţelor prevăzute de prezentul articol poate fi făcută şi prin documente eliberate de o autoritate competentă dintr-un alt stat membru al Uniunii Europene sau din Spaţiul Economic European, întocmite într-un scop echivalent sau din care să reiasă că sunt îndeplinite cerinţele respective, prezentate în copie certificată de către solicitant şi însoţite de o traducere neoficială în limba română.

(4) Memoriul de prezentare prevăzut la alin. (1) lit. h) trebuie să conţină, cel puţin, informaţii cu privire la:

a) sediu social;
b) baza tehnico-materială;
c) activităţile de prevenire şi protecţie prevăzute la art. 15 pe care intenţionează să le desfăşoare.

(la 27-09-2010 Art. 37 a fost modificat de pct. 21 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 38

(1) Solicitantul trebuie să transmită dosarul prevăzut la art. 37, prin poştă, cu confirmare de primire, cu cel puţin 10 zile înainte de data întrunirii Comisiei de abilitare şi avizare.

(2) Cererile se înregistrează în ordinea primirii lor.

(3) Procedurile şi formalităţile legate de procesarea cererilor vor respecta prevederile art. 12 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 49/2009, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 68/2010

(la 27-09-2010 Art. 38 a fost modificat de pct. 22 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 39

(1) Comisia de abilitare şi avizare îşi desfăşoară activitatea în baza propriului regulament de organizare şi funcţionare, aprobat de preşedintele acesteia.

(2) Comisia de abilitare şi avizare are următoarele obligaţii:

a) să afişeze data întrunirii la sediul său, pe pagina proprie de internet sau în presa locală, cu cel puţin 15 zile înainte;

b) să se întrunească cel puţin o dată pe trimestru, în funcţie de numărul de dosare primite;

c) să analizeze dosarele solicitanţilor cu respectarea prevederilor art. 37 şi 42;

d) să analizeze cazurile prevăzute la art. 41-44 şi să decidă în consecinţă;

e) să elibereze certificatele de abilitare, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 9, pentru solicitanţii care îndeplinesc condiţiile prevăzute de prezentele norme metodologice pentru serviciile externe de prevenire şi protecţie;

f) să restituie solicitanţilor, prin poştă, dosarele care nu conţin toate documentele prevăzute la art. 37 şi să motiveze această decizie;

g) să transmită titularilor, prin poştă, cu confirmare de primire, în termen de 10 zile de la data întrunirii Comisiei de abilitare şi avizare, certificatele de abilitare emise;

h) să ţină evidenţa certificatelor de abilitare emise şi să arhiveze dosarele în baza cărora s-au emis;

i) să întocmească Lista serviciilor externe de prevenire şi protecţie abilitate, precum şi a celor cărora li s-a retras certificatul de abilitare şi să transmită această listă la Inspecţia Muncii;

j) să înştiinţeze serviciile externe de prevenire şi protecţie care fac obiectul prevederilor art. 45^1-45^4 şi care au notificat Comisia de abilitare şi avizare şi să asigure înscrierea acestor servicii în listele respective;

k) să asigure, prin secretariat, cooperarea administrativă cu celelalte autorităţi din statele membre ale Uniunii Europene sau ale Spaţiului Economic European, prin intermediul IMI, potrivit prevederilor legale;

l) să verifice, prin secretariat, legalitatea documentelor eliberate de autorităţi competente din alte state membre, depuse în vederea autorizării sau notificării, după caz, prin IMI, potrivit prevederilor legale, în cazul în care este necesar.

(la 27-09-2010 Art. 39 a fost modificat de pct. 23 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 40

(1) Solicitantul căruia nu i s-a acordat abilitarea are dreptul, în termen de 30 de zile de la data primirii înştiinţării, să facă contestaţie la Comisia de contestaţii constituită în cadrul Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

(la 17-08-2016 sintagma: Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a fost înlocuită de Alineatul (1), Articolul 1, Sectiunea 1, Capitolul I HOTĂRÂREA nr. 344 din 30 aprilie 2014, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 332 din 07 mai 2014)

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

(la 27-09-2010 Alin. (1) al art. 40 a fost modificat de pct. 24 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(2) Răspunsul la contestaţie va fi transmis prin poştă în termen de 30 de zile.

ART. 41

(1) Certificatul de abilitare se retrage de către Comisia de abilitare şi avizare care l-a eliberat dacă solicitantul nu a depus două rapoarte semestriale consecutive, în termen, la inspectoratul teritorial de muncă.

(2) Dreptul de prestare a serviciilor de către prestatorii cărora li se retrage certificatul de abilitare se consideră că încetează la data primirii înştiinţării că certificatul a fost retras, transmisă de Comisia de abilitare şi avizare din cadrul inspectoratului teritorial de muncă la care sunt luaţi în evidenţă.

(3) Serviciul extern de prevenire şi protecţie căruia i s-a retras certificatul de abilitare în condiţiile prezentelor norme metodologice are dreptul să solicite abilitarea după o perioadă minimă de un an de la data prevăzută la alin. (2).

(la 27-09-2010 Art. 41 a fost modificat de pct. 25 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 42

(1) Reînnoirea certificatului de abilitare se face la modificarea uneia/unora dintre condiţiile în baza cărora a fost emis.

(2) Modificările prevăzute la alin. (1) sunt următoarele: a) schimbarea formei juridice de organizare a serviciului extern de prevenire şi protecţie abilitat, potrivit Legii nr. 31/1990 privind societăţile comerciale, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

b) schimbarea denumirii/numelui serviciului extern de prevenire şi protecţie abilitat;

c) schimbarea sediului social;
d) schimbarea conducătorului serviciului extern de prevenire şi protecţie abilitat.

(3) Modificările prevăzute la alin. (2) trebuie să fie comunicate Comisiei de abilitare şi avizare potrivit art. 43.
(4) În situaţia în care serviciile externe de protecţie şi prevenire nu mai îndeplinesc condiţiile de abilitare, nu au comunicat modificările prevăzute la alin. (2) şi nu au solicitat reînnoirea certificatului de abilitare în termenul prevăzut la art. 43, încetează valabilitatea certificatului de abilitare.
(5) Serviciile externe de prevenire şi protecţie abilitate pot informa Comisia de abilitare şi avizare cu privire la schimbările prevăzute la alin. (2), inclusiv prin intermediul punctului de contact unic electronic (PCU electronic).
(6) După analizarea modificărilor prevăzute la alin. (2), Comisia de abilitare şi avizare emite noul certificat de abilitare, în condiţiile prevăzute de prezentele norme metodologice şi cu respectarea art. 12 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 49/2009, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 68/2010
(7) În situaţia în care serviciul extern de prevenire şi protecţie nu mai îndeplineşte condiţiile de abilitare prevăzute de prezentele norme metodologice, Comisia de abilitare şi avizare retrage certificatul de abilitare în cauză.

(la 27-09-2010 Art. 42 a fost modificat de pct. 26 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 43
Pentru reînnoirea certificatului de abilitare, prevăzută la art. 42, în maximum 10 zile lucrătoare de la modificarea uneia sau mai multor condiţii iniţiale, solicitantul va depune următoarele documente la secretariatul Comisiei de abilitare şi avizare:

a) cerere de reînnoire potrivit modelului prezentat în anexa nr. 8A, care să conţină lista modificărilor survenite;
b) documentele care atestă modificările survenite.

(la 27-09-2010 Art. 43 a fost modificat de pct. 27 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 44
(1) Inspectoratele teritoriale de muncă verifică respectarea de către serviciile externe de prevenire şi protecţie a condiţiilor în baza cărora a fost emis certificatul de abilitare şi propun, în scris, Comisiei de abilitare şi avizare, dacă este cazul, retragerea certificatului.

(2) Comisia de abilitare şi avizare analizează argumentele aduse în susţinerea propunerii de retragere a certificatului de abilitare şi, pe baza acestora, poate retrage certificatul.

(3) Comisia de abilitare şi avizare comunică titularului retragerea certificatului de abilitare şi motivaţia, în condiţiile prevăzute de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 49/2009, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 68/2010.

(4) Titularul certificatului de abilitare retras poate face contestaţie la Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale, în termen de 30 de zile de la data primirii comunicării cu privire la retragere.

(la 17-08-2016 sintagma: Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a fost înlocuită de Alineatul (1), Articolul 1, Sectiunea 1, Capitolul I HOTĂRÂREA nr. 344 din 30 aprilie 2014, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 332 din 07 mai 2014)

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

(5) Răspunsul la contestaţie va fi transmis prin poştă, cu confirmare de primire, în termen de 30 de zile.

(la 27-09-2010 Art. 44 a fost modificat de pct. 28 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 45

Lista serviciilor externe de prevenire şi protecţie abilitate, precum şi a celor cărora li s-a retras certificatul de abilitare se afişează şi se actualizează pe pagina de internet a Inspecţiei Muncii.

(la 27-09-2010 Art. 45 a fost modificat de pct. 29 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 6^1-a

Prevederi specifice referitoare la libera circulaţie a serviciilor externe de prevenire şi protecţie

(la 27-09-2010 Secţiunea a 6^1-a din Cap III a fost introdusă de pct. 30 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 45^1

(1) Persoanele fizice şi juridice stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European care au fost supuse în aceste state unei proceduri similare celei de abilitare pot presta servicii de prevenire şi protecţie pe teritoriul României, fără a fi abilitate potrivit prezentelor norme metodologice, în următoarele moduri:

a) permanent;

b) temporar sau ocazional.

(2) Persoanele fizice şi juridice stabilite în alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European care nu au fost supuse în aceste state unei proceduri similare celei de abilitare pot presta servicii de prevenire şi protecţie pe teritoriul României doar dacă sunt abilitate potrivit prezentelor norme metodologice.

(la 27-09-2010 Art. 45^1 a fost introdus de pct. 30 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 45^2

(1) Persoanele fizice şi juridice prevăzute la art. 45^1 pot presta pe teritoriul României activităţile de prevenire şi protecţie menţionate la art. 15 numai după notificarea prealabilă a Comisiei de abilitare şi avizare din cadrul inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia îşi desfăşoară activitatea sau îşi au sediul, după caz.

(2) Începerea prestării activităţii acestor servicii externe este condiţionată de notificarea prevăzută la alin. (1) şi, în cazul prevăzut la art. 45^1 alin. (1) lit. a), de transmiterea, împreună cu formularul de notificare, a următoarelor documente:

a) actul de înregistrare la oficiul registrului comerţului, în copie;

b) autorizaţia/atestatul/certificatul emisă/emis într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European, în copie certificată de deţinător şi în traducere neoficială;

c) lista cu personalul care deţine certificate de competenţă profesională corespunzătoare, semnată şi ştampilată de persoana autorizată;

d) certificate de competenţă profesională sau documente similare emise de autorităţi dintr-un stat membru al Uniunii Europene ori al Spaţiului Economic European, în copie autorizată de deţinător şi în traducere neoficială.

(3) Dreptul de a presta al persoanelor prevăzute la alin. (1) începe din momentul notificării Comisiei de abilitare şi avizare, respectiv la:

a) data înregistrării notificării, în situaţia depunerii la secretariatul Comisiei de abilitare şi avizare sau prin PCU electronic;

b) data confirmării de primire, în cazul expedierii prin poştă a notificării.

(la 27-09-2010 Art. 45^2 a fost introdus de pct. 30 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 45^3

(1) Persoanele fizice şi juridice care doresc să presteze servicii externe de prevenire şi protecţie în condiţiile art. 45^1 alin. (1) lit. a) vor notifica acest lucru prin completarea şi transmiterea formularului prevăzut în anexa nr. 10A, însoţit de documentele prevăzute la art. 45^2 alin. (2), la Comisia de abilitare şi avizare din cadrul inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia îşi au sediul/domiciliul/reşedinţa, înainte de începerea activităţii.

(2) Comisia de abilitare şi avizare prevăzută la alin. (1), după efectuarea verificărilor pe care le consideră necesare, va înscrie persoana fizică sau juridică respectivă, în termen de 30 de zile de la data primirii notificării, în Lista persoanelor fizice şi juridice stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene ori al Spaţiului Economic European care prestează servicii externe de protecţie şi prevenire, în regim permanent, în România.

(la 27-09-2010 Art. 45^3 a fost introdus de pct. 30 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 45^4

(1) Persoanele fizice şi juridice care doresc să presteze servicii externe de prevenire şi protecţie în condiţiile art. 45^1 alin. (1) lit. b) vor notifica acest lucru prin completarea şi transmiterea formularului prevăzut în anexa nr. 10B, însoţit de copia autorizaţiei sau a documentului echivalent pe care îl deţin, certificată de către deţinător, la Comisia de abilitare şi avizare din cadrul inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia urmează să îşi desfăşoare activitatea, înainte de începerea acesteia.

(2) Comisia de abilitare şi avizare prevăzută la alin. (1), după efectuarea verificărilor pe care le consideră necesare, va înscrie persoana fizică sau juridică respectivă, în termen de 30 de zile lucrătoare de la primirea notificării, în Lista persoanelor fizice şi juridice stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene ori al Spaţiului Economic European care prestează servicii externe de protecţie şi prevenire, în regim temporar sau ocazional, în România.

(la 27-09-2010 Art. 45^4 a fost introdus de pct. 30 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 45^5

Constatarea nerespectării prevederilor art. 45^1 - 45^4 se face de către inspectoratele teritoriale de muncă, cu aplicarea prevederilor Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 49/2009 , aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 68/2010 , şi ale prezentelor norme metodologice.

(la 27-09-2010 Art. 45^5 a fost introdus de pct. 30 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 45^6

Listele prevăzute la art. 45^3 alin. (2) şi 45^4 alin. (2) se afişează şi se actualizează pe pagina de internet a Inspecţiei Muncii.

(la 27-09-2010 Art. 45^6 a fost introdus de pct. 30 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 7-a
Planul de prevenire şi protecţie

ART. 46

(1) Conform prevederilor art. 13 lit. b) din lege, angajatorul trebuie să întocmească un plan de prevenire şi protecţie care va fi revizuit ori de câte ori intervin modificări ale condiţiilor de muncă, la apariţia unor riscuri noi şi în urma producerii unui eveniment.

(la 27-09-2010 Alin. (1) al art. 46 a fost modificat de pct. 31 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(2) În urma evaluării riscurilor pentru fiecare loc de muncă/post de lucru se stabilesc măsuri de prevenire şi protecţie, de natură tehnică, organizatorică, igienico-sanitară şi de altă natură, necesare pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor.

(3) În urma analizei măsurilor prevăzute la alin. (2) se stabilesc resursele umane şi materiale necesare realizării lor.

(4) Planul de prevenire şi protecţie va cuprinde cel puţin informaţiile prevăzute în anexa nr. 7.

(5) Planul de prevenire şi protecţie se supune analizei lucrătorilor şi/sau reprezentanţilor lor sau comitetului de securitate şi sănătate în muncă, după caz, şi trebuie să fie semnat de angajator.

SECŢIUNEA a 8-a
Cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă

ART. 47

Nivelurile de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, necesare pentru dobândirea capacităţilor şi aptitudinilor corespunzătoare efectuării activităţilor de prevenire şi protecţie, sunt următoarele:

a) abrogată;

(la 27-09-2010 Litera a) a art. 47 a fost abrogată de pct. 32 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

b) nivel mediu;
c) nivel superior.

———————

*) Notă CTCE:
Art. II din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010 prevede:
Articolul II
(1) art. 51^1 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare,

competenţele minime şi abilităţile aferente acestor ocupaţii conferite prin standardele ocupaţionale, echivalarea între ocupaţiile specifice, precum şi alte aspecte necesare aplicării prezentei hotărâri referitoare la formarea profesională.În termen de 12 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, prin ordin al ministrului muncii, familiei, protecţiei sociale şi persoanelor vârstnice, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, se aprobă cerinţele minime de pregătire şi formare în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/conţinutul minim al programelor-cadru necesare pentru ocupaţiile specifice din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă prevăzute la

(2) Până la data intrării în vigoare a ordinului prevăzut la alin. (1), în ceea ce priveşte cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, rămân aplicabile prevederile art. 47, 49 şi 50 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare.

(3) La data intrării în vigoare a ordinului prevăzut la alin. (1) se abrogă art. 47, 49 şi 50 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare, urmând să fie aplicabile, după această dată, cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă prevăzute la art. 51^1-51^3 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare.

_____

ART. 48
Abrogat.

(la 27-09-2010 Art. 48 a fost abrogat de pct. 33 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 49

(1) Cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă corespunzătoare nivelului mediu sunt:

a) studii în învăţământul liceal filiera teoretică în profil real sau filiera tehnologică în profil tehnic;

(la 27-09-2010 Litera a) a alin. (1) al art. 49 a fost modificată de pct. 34 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

b) curs în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, cu conţinut minim conform celui prevăzut în anexa nr. 6 lit. B, cu o durată de cel puţin 80 de ore.

(2) Nivelul mediu prevăzut la alin. (1) se atestă prin diploma de studii şi certificatul de absolvire a cursului prevăzut la alin. (1) lit. b).

---

*) Notă CTCE:

Art. II din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010 prevede:

Articolul II

(1) art. 51^1 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare, competenţele minime şi abilităţile aferente acestor ocupaţii conferite prin standardele ocupaţionale, echivalarea între ocupaţiile specifice, precum şi alte aspecte necesare aplicării prezentei hotărâri referitoare la formarea profesională.În termen de 12 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, prin ordin al ministrului muncii, familiei, protecţiei sociale şi persoanelor vârstnice, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, se aprobă cerinţele minime de pregătire şi formare în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/conţinutul minim al programelor-cadru necesare pentru ocupaţiile specifice din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă prevăzute la

(2) Până la data intrării în vigoare a ordinului prevăzut la alin. (1), în ceea ce priveşte cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, rămân aplicabile prevederile art. 47, 49 şi 50 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare.

(3) La data intrării în vigoare a ordinului prevăzut la alin. (1) se abrogă art. 47, 49 şi 50 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare, urmând să fie aplicabile, după această dată, cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă prevăzute la art. 51^1-51^3 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare.

ART. 50

(1) Cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă corespunzătoare nivelului superior, care trebuie îndeplinite în mod cumulativ, sunt următoarele:

a) absolvirea, în domeniile fundamentale: ştiinţe inginereşti, ştiinţe agricole şi silvice, cu diplomă de licenţă sau echivalentă, a ciclului I de studii universitare, studii universitare de licenţă, ori a studiilor universitare de lungă durată sau absolvirea cu diplomă de absolvire a studiilor universitare de scurtă durată;

b) curs în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, cu conţinut minim conform celui prevăzut în anexa nr. 6 lit. B, cu o durată de cel puţin 80 de ore;

c) absolvirea cu diplomă sau certificat de absolvire, după caz, a unui program de învăţământ postuniversitar în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, cu o durată de cel puţin 180 de ore.

(2) Îndeplinirea cerinţelor prevăzute la alin. (1) se atestă prin diploma de studii şi certificatele de absolvire a cursurilor prevăzute la alin. (1) lit. b) şi c).

(3) Cerinţa minimă prevăzută la alin. (1) lit. b) şi c) este considerată îndeplinită şi în situaţia în care persoana a obţinut o diplomă de master sau doctorat în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(la 27-09-2010 Art. 50 a fost modificat de pct. 35 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

---

*) Notă CTCE:

Art. II din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010 prevede:

Articolul II

(1) art. 51^1 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare, competenţele minime şi abilităţile aferente acestor ocupaţii conferite prin standardele ocupaţionale, echivalarea între ocupaţiile specifice, precum şi alte aspecte necesare aplicării prezentei hotărâri referitoare la formarea profesională.În termen de 12 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, prin ordin al ministrului muncii, familiei, protecţiei sociale şi persoanelor vârstnice, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, se aprobă cerinţele minime de pregătire şi formare în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/conţinutul minim al programelor-cadru necesare pentru ocupaţiile specifice din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă prevăzute la

(2) Până la data intrării în vigoare a ordinului prevăzut la alin. (1), în ceea ce priveşte cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, rămân aplicabile prevederile art. 47, 49 şi 50 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare.

(3) La data intrării în vigoare a ordinului prevăzut la alin. (1) se abrogă art. 47, 49 şi 50 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare, urmând să fie aplicabile, după această dată, cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă prevăzute la art. 51^1-51^3 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare.

ART. 51

Cursurile şi programele de formare în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, prevăzute la art. 49 şi 50, se efectuează de către furnizori de formare profesională autorizaţi, potrivit prevederilor Ordonanţei Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

(la 27-12-2011 Art. 51 a fost modificat de pct. 4 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

ART. 51^1
Abrogat.
(la 27-12-2011 Art. 51^1 a fost abrogat de pct. 5 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

ART. 51^2
Abrogat.

(la 27-12-2011 Art. 51^2 a fost abrogat de pct. 5 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

ART. 51^3
Abrogat.
(la 27-12-2011 Art. 51^3 a fost abrogat de pct. 5 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

SECŢIUNEA a 9-a
Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă

ART. 52
Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, definiţi conform art. 5 lit. d) din lege, sunt aleşi de către şi dintre lucrătorii din întreprindere şi/sau unitate, conform celor stabilite prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare şi funcţionare.

ART. 53
(1) Numărul de reprezentanţi ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, care se aleg, va fi stabilit prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare şi funcţionare, în funcţie de numărul total al lucrătorilor din întreprindere şi/sau unitate.
(2) Numărul minim prevăzut la alin. (1) va fi stabilit după cum urmează:

a) un reprezentant, în cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor care au între 10 şi 49 de lucrători inclusiv;
b) 2 reprezentanţi, în cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor care au sub 50 şi 100 de lucrători inclusiv;
c) conform cerinţelor prevăzute la art. 60 alin. (3), în cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor care au peste 101 lucrători inclusiv.

(la 27-09-2010 Art. 53 a fost modificat de pct. 38 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 54

Lucrătorii comunică în scris angajatorului numărul şi numele reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

ART. 55

(1) Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor trebuie să urmeze un program de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, cu o durată de cel puţin 40 de ore, cu conţinutul minim conform celui prevăzut în anexa nr. 6 lit. A.
(2) Îndeplinirea cerinţei prevăzute la alin. (1) se atestă printr-un document de absolvire a programului de pregătire.

(la 27-09-2010 Art. 55 a fost modificat de pct. 39 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 56

Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă sunt consultaţi şi participă, în conformitate cu art. 18 din lege, şi pot desfăşura următoarele activităţi:
a) colaborează cu angajatorul pentru îmbunătăţirea condiţiilor de securitate şi sănătate în muncă;
b) însoţesc echipa/persoana care efectuează evaluarea riscurilor;
c) ajută lucrătorii să conştientizeze necesitatea aplicării măsurilor de securitate şi sănătate în muncă;
d) aduc la cunoştinţă angajatorului sau comitetului de securitate şi sănătate în muncă propunerile lucrătorilor referitoare la îmbunătăţirea condiţiilor de muncă;
e) urmăresc realizarea măsurilor din planul de prevenire şi protecţie;
f) informează autorităţile competente asupra nerespectării prevederilor legale în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

CAP. IV

Organizarea şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă

SECŢIUNEA 1

Organizarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă

ART. 57

(1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie în unităţile care au un număr de cel puţin 50 de lucrători, inclusiv cu capital străin, care desfăşoară activităţi pe teritoriul României.

(2) Inspectorul de muncă poate impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă în unităţile cu un număr mai mic de 50 de lucrători în funcţie de natura activităţii şi de riscurile identificate.

(3) În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă; numărul acestora se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern ori regulamentul de organizare şi funcţionare.

(4) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie şi în cazul activităţilor care se desfăşoară temporar, respectiv cu o durată mai mare de 3 luni.

(5) În unităţile care au mai puţin de 50 de lucrători, unde nu s-a constituit comitet de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile acestuia revin reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor.

(la 27-09-2010 Alin. (5) al art. 57 a fost modificat de pct. 40 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 58

(1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă este constituit din următorii membri:

a) angajator sau reprezentantul său legal;

b) reprezentanţi ai angajatorului cu atribuţii de securitate şi sănătate în muncă;

c) reprezentanţi ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor;

d) medicul de medicină a muncii.

(2) Numărul reprezentanţilor lucrătorilor este egal cu numărul format din angajator sau reprezentantul său legal şi reprezentanţii angajatorului.

(3) Lucrătorul desemnat sau reprezentantul serviciului intern de prevenire şi protecţie este secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă.

(la 27-09-2010 Art. 58 a fost modificat de pct. 41 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 59

(1) Reprezentanţii lucrătorilor în comitetul de securitate şi sănătate în muncă vor fi aleşi pe o perioadă de 2 ani.

(2) În cazul în care unul sau mai mulţi reprezentanţi ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor se retrag din comitetul de securitate şi sănătate în muncă, aceştia vor fi înlocuiţi imediat prin alţi reprezentanţi aleşi.

ART. 60

(1) Modalitatea de desemnare a reprezentanţilor lucrătorilor în comitetele de securitate şi sănătate în muncă va fi stabilită prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare şi funcţionare.

(2) Reprezentanţii lucrătorilor în comitetele de securitate şi sănătate în muncă vor fi desemnaţi de către lucrători dintre reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor.

(3) Numărul minim al reprezentanţilor lucrătorilor în comitetele de securitate şi sănătate în muncă se stabileşte în funcţie de numărul total al lucrătorilor din întreprindere/unitate, după cum urmează:

a) de la 10 la 100 de lucrători - 2 reprezentanţi;
b) de la 101 la 500 de lucrători - 3 reprezentanţi;
c) de la 501 la 1.000 de lucrători - 4 reprezentanţi;
d) de la 1.001 la 2.000 de lucrători - 5 reprezentanţi;
e) de la 2.001 la 3.000 de lucrători - 6 reprezentanţi;
f) de la 3.001 la 4.000 de lucrători - 7 reprezentanţi;
g) peste 4.000 de lucrători - 8 reprezentanţi.

(la 27-09-2010 Art. 60 a fost modificat de pct. 42 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 61

(1) Angajatorul are obligaţia să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor în comitetele de securitate şi sănătate în muncă timpul necesar exercitării atribuţiilor specifice.

(2) Timpul alocat acestei activităţi va fi considerat timp de muncă şi va fi de cel puţin:

a) 2 ore pe lună în unităţile având un efectiv de până la 99 de lucrători;

b) 5 ore pe lună în unităţile având un efectiv între 100 şi 299 de lucrători;

c) 10 ore pe lună în unităţile având un efectiv între 300 şi 499 de lucrători;

d) 15 ore pe lună în unităţile având un efectiv între 500 şi 1.499 de lucrători;

e) 20 de ore pe lună în unităţile având un efectiv de 1.500 de lucrători şi peste.

(3) Instruirea necesară exercitării rolului de membru în comitetul de securitate şi sănătate în muncă trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru şi pe cheltuiala unităţii.

ART. 62

Angajatorul sau reprezentantul său legal este preşedintele comitetului de securitate şi sănătate în muncă.

ART. 63

Membrii comitetului de securitate şi sănătate în muncă se nominalizează prin decizie scrisă a preşedintelui acestuia, iar componenţa comitetului va fi adusă la cunoştinţă tuturor lucrătorilor.

ART. 64

(1) La întrunirile comitetului de securitate şi sănătate în muncă vor fi convocaţi să participe lucrătorii desemnaţi, reprezentanţii serviciului intern de prevenire şi protecţie şi, în cazul în care angajatorul a contractat unul sau mai multe servicii externe de prevenire şi protecţie, reprezentanţii acestora.

(2) La întrunirile comitetului de securitate şi sănătate în muncă pot participa inspectori de muncă.

(la 27-09-2010 Alin. (2) al art. 64 a fost modificat de pct. 43 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 2-a

Funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă

ART. 65

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă funcţionează în baza regulamentului de funcţionare propriu.

ART. 66

(1) Angajatorul are obligaţia să asigure întrunirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă cel puţin o dată pe trimestru şi ori de câte ori este necesar.

(2) Ordinea de zi a fiecărei întruniri este stabilită de către preşedinte şi secretar, cu consultarea reprezentanţilor lucrătorilor, şi este transmisă membrilor comitetului de securitate şi sănătate în muncă, inspectoratului teritorial de muncă şi, dacă este cazul, serviciului extern de protecţie şi prevenire, cu cel puţin 5 zile înaintea datei stabilite pentru întrunirea comitetului.

(3) Secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă convoacă în scris membrii comitetului cu cel puţin 5 zile înainte de data întrunirii, indicând locul, data şi ora stabilite.

(4) La fiecare întrunire secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă încheie un proces-verbal care va fi semnat de către toţi membrii comitetului.

(5) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă este legal întrunit dacă sunt prezenţi cel puţin jumătate plus unu din numărul membrilor săi.

(6) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă convine cu votul a cel puţin două treimi din numărul membrilor prezenţi.

(7) Secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă va afişa la loc vizibil copii ale procesului-verbal încheiat.

(8) Secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă transmite inspectoratului teritorial de muncă, în termen de 10 zile de la data întrunirii, o copie a procesului-verbal încheiat.

SECŢIUNEA a 3-a

Atribuţiile comitetului de securitate şi sănătate în muncă

ART. 67

Pentru realizarea informării, consultării şi participării lucrătorilor, în conformitate cu art. 16, 17 şi 18 din lege, comitetul de securitate şi sănătate în muncă are cel puţin următoarele atribuţii:

a) analizează şi face propuneri privind politica de securitate şi sănătate în muncă şi planul de prevenire şi protecţie, conform regulamentului intern sau regulamentului de organizare şi funcţionare;

b) urmăreşte realizarea planului de prevenire şi protecţie, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui şi eficienţa acestora din punct de vedere al îmbunătăţirii condiţiilor de muncă;

c) analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecinţele asupra securităţii şi sănătăţii, lucrătorilor, şi face propuneri în situaţia constatării anumitor deficienţe;

d) analizează alegerea, cumpărarea, întreţinerea şi utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecţie colectivă şi individuală;

e) analizează modul de îndeplinire a atribuţiilor ce revin serviciului extern de prevenire şi protecţie, precum şi menţinerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;

f) propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ţinând seama de prezenţa grupurilor sensibile la riscuri specifice;

g) analizează cererile formulate de lucrători privind condiţiile de muncă şi modul în care îşi îndeplinesc atribuţiile persoanele desemnate şi/sau serviciul extern;

h) urmăreşte modul în care se aplică şi se respectă reglementările legale privind securitatea şi sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă şi inspectorii sanitari;

i) analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale, precum şi pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi propune introducerea acestora în planul de prevenire şi protecţie;

j) analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale şi evenimentelor produse şi poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;

k) efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucţiunilor proprii şi a celor de lucru şi face un raport scris privind constatările făcute;

l) dezbate raportul scris, prezentat comitetului de securitate şi sănătate în muncă de către conducătorul unităţii cel puţin o dată pe

an, cu privire la situaţia securităţii şi sănătăţii în muncă, la acţiunile care au fost întreprinse şi la eficienţa acestora în anul încheiat, precum şi propunerile pentru planul de prevenire şi protecţie ce se va realiza în anul următor.

SECŢIUNEA a 4-a

Obligaţiile angajatorului referitoare la comitetul de securitate şi sănătate în muncă

ART. 68

Angajatorul trebuie să furnizeze comitetului de securitate şi sănătate în muncă toate informaţiile necesare, pentru ca membrii acestuia să îşi poată da avizul în cunoştinţă de cauză.

ART. 69

(1) Angajatorul trebuie să prezinte, cel puţin o dată pe an, comitetului de securitate şi sănătate în muncă un raport scris care va cuprinde situaţia securităţii şi sănătăţii în muncă, acţiunile care au fost întreprinse şi eficienţa acestora în anul încheiat, precum şi propunerile pentru planul de prevenire şi protecţie ce se vor realiza în anul următor.

(2) Angajatorul trebuie să transmită raportul prevăzut la alin. (1), avizat de membrii comitetului de securitate şi sănătate în muncă, în termen de 10 zile, inspectoratului teritorial de muncă.

ART. 70

Angajatorul trebuie să supună analizei comitetului de securitate şi sănătate în muncă documentaţia referitoare la caracteristicile echipamentelor de muncă, ale echipamentelor de protecţie colectivă şi individuală, în vederea selecţionării echipamentelor optime.

ART. 71

Angajatorul trebuie să informeze comitetul de securitate şi sănătate în muncă cu privire la evaluarea riscurilor pentru securitate şi sănătate, măsurile de prevenire şi protecţie atât la nivel de unitate, cât şi la nivel de loc de muncă şi tipuri de posturi de lucru, măsurile de prim ajutor, de prevenire şi stingere a incendiilor şi evacuare a lucrătorilor.

ART. 72

Angajatorul comunică comitetului de securitate şi sănătate în muncă punctul său de vedere sau, dacă este cazul, al medicului de medicina muncii, serviciului intern sau extern de prevenire şi protecţie, asupra plângerilor lucrătorilor privind condiţiile de muncă şi modul în care serviciul intern sau extern de prevenire şi protecţie îşi îndeplineşte atribuţiile.

ART. 73

În cazul în care angajatorul nu ia în considerare propunerile comitetului de securitate şi sănătate în muncă, conform atribuţiilor prevăzute la art. 67, trebuie să motiveze decizia sa în faţa comitetului; motivaţia va fi consemnată în procesul-verbal.

CAP. V

Instruirea lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă

SECŢIUNEA 1

Dispoziţii generale

ART. 74

Prezentul capitol stabileşte procedura instruirii lucrătorilor din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, în conformitate cu art. 20 din lege.

ART. 75

Instruirea în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă are ca scop însuşirea cunoştinţelor şi formarea deprinderilor de securitate şi sănătate în muncă.

ART. 76

(1) Instruirea lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă la nivelul întreprinderii şi/sau al unităţii se efectuează în timpul programului de lucru.

(2) Perioada în care se desfăşoară instruirea prevăzută la alin. (1) este considerată timp de muncă.

ART. 77

Instruirea lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă cuprinde 3 faze:

a) instruirea introductiv-generală;

b) instruirea la locul de muncă;

c) instruirea periodică.

ART. 78

La instruirea personalului în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă vor fi folosite mijloace, metode şi tehnici de instruire, cum ar fi: expunerea, demonstraţia, studiul de caz, vizionări de filme, diapozitive, proiecţii, instruire asistată de calculator.

ART. 79

Fiecare angajator are obligaţia să asigure baza materială corespunzătoare unei instruiri adecvate.

ART. 80

Angajatorul trebuie să dispună de programe de instruire - testare la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii pentru:

a) conducătorii locurilor de muncă;

b) lucrători, pe meserii şi activităţi.

(la 27-09-2010 Art. 80 a fost modificat de pct. 44 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 80^1

Durata instruirii lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, pentru fiecare dintre cele 3 faze prevăzute la art. 77 şi pentru instruirea periodică efectuată suplimentar celei programate prevăzută la art. 98, nu va fi mai mică de 1 oră şi se stabileşte prin programul de instruire-testare elaborat la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii potrivit prevederilor art. 15 alin. (1) pct. 8, datat şi aprobat de către angajator.

(la 21-10-2016 Sectiunea 1 din Capitolul V a fost completata de Punctul 1, Articolul II din HOTĂRÂREA nr. 767 din 19 octombrie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 838 din 21 octombrie 2016)

ART. 81

(1) Rezultatul instruirii lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă se consemnează în mod obligatoriu în fişa de instruire individuală, întocmită pe suport hârtie sau în format electronic, conform informaţiilor prevăzute în anexa nr. 11, cu indicarea materialului predat, a duratei şi datei instruirii.

(la 07-03-2022 Alineatul (1) din Articolul 81 , Sectiunea 1 , Capitolul V a fost modificat de Punctul 5, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(2) Completarea fişei de instruire individuală se va face în format electronic sau olograf, în funcţie de varianta de instruire aleasă, imediat după verificarea instruirii.

(la 07-03-2022 Alineatul (2) din Articolul 81 , Sectiunea 1 , Capitolul V a fost modificat de Punctul 5, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(3) După efectuarea instruirii, fişa de instruire individuală se semnează de către lucrătorul instruit şi de către persoanele care au efectuat şi au verificat instruirea.

(3^1) În funcţie de modalitatea stabilită de angajator prin regulamentul intern, fişa de instruire individuală se semnează olograf sau cu semnătură electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată.

(la 07-03-2022 Articolul 81 din Sectiunea 1 , Capitolul V a fost completat de Punctul 6, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(3^2) În conformitate cu prevederile art. 17 alin. (3) lit. o) şi alin. (4) din Legea nr. 53/2003- Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate pentru semnarea fişei de instruire individuală se regăsesc în contractul individual de muncă.

(la 07-03-2022 Articolul 81 din Sectiunea 1 , Capitolul V a fost completat de Punctul 6, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(3^3) Angajatorul are obligaţia de a asigura trasabilitatea şi integritatea materialelor utilizate în cadrul fiecărei instruiri în format electronic a lucrătorului.

(la 07-03-2022 Articolul 81 din Sectiunea 1 , Capitolul V a fost completat de Punctul 6, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(4) Fişa de instruire individuală va fi păstrată de către conducătorul locului de muncă, pe suport hârtie sau în format electronic, după caz, şi va fi însoţită de o copie a ultimei fişe de aptitudini completate de către medicul de medicina muncii.
(la 07-03-2022 Alineatul (4) din Articolul 81 , Sectiunea 1 , Capitolul V a fost modificat de Punctul 5, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(5) Fişa de instruire individuală se păstrează în întreprindere/unitate, pe suport hârtie sau în format electronic, după caz, de la angajare până la data încetării raporturilor de muncă.
(la 07-03-2022 Alineatul (5) din Articolul 81 , Sectiunea 1 , Capitolul V a fost modificat de Punctul 5, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 81^1

În cazul în care instruirea lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă se realizează în format electronic, fişa de instruire trebuie să fie semnată de către toate persoanele implicate în procesul de instruire, cu semnătură electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată.

(la 07-03-2022 Sectiunea 1 din Capitolul V a fost completată de Punctul 7, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 82

(1) Pentru persoanele aflate în întreprindere şi/sau unitate cu permisiunea angajatorului, cu excepţia altor participanţi la procesul de muncă, aşa cum sunt definiţi potrivit art. 5 lit. c) din lege, angajatorul stabileşte prin regulamentul intern instrucţiuni privind deplasarea acestora în întreprindere şi/sau unitate.
(la 07-03-2022 Alineatul (1) din Articolul 82 , Sectiunea 1 , Capitolul V a fost modificat de Punctul 8, Articolul I din HOTĂRÂREA

nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(2) Pentru lucrătorii din întreprinderi şi/sau unităţi din exterior care desfăşoară activităţi pe bază de contract de prestări de servicii, angajatorul beneficiar al serviciilor va asigura instruirea lucrătorilor respectivi privind activităţile specifice întreprinderii şi/sau unităţii respective, riscurile pentru securitatea şi sănătatea lor, precum şi măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii, în general.
(la 27-09-2010 Alin. (2) al art. 82 a fost modificat de pct. 47 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(3) Rezultatul instruirii prevăzute la alin. (2) se consemnează:

a) pe suport hârtie în fişa de instruire colectivă, conform modelului prevăzut în anexa nr. 12; sau
b) în format electronic, cuprinzând informaţiile prevăzute în anexa nr. 12.

(la 07-03-2022 Alineatul (3) din Articolul 82 , Sectiunea 1 , Capitolul V a fost modificat de Punctul 8, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(4) Fişa de instruire colectivă se întocmeşte pe suport hârtie în două exemplare sau în format electronic şi se păstrează atât de către angajator/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire şi protecţie care a efectuat instruirea, cât şi de către angajatorul lucrătorilor instruiţi sau, în cazul vizitatorilor, de către conducătorul grupului. Dacă este întocmită în format electronic, fişa de instruire colectivă se semnează cu semnătură electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată.
(la 07-03-2022 Alineatul (4) din Articolul 82 , Sectiunea 1 , Capitolul V a fost modificat de Punctul 8, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(5) Reprezentanţii autorităţilor competente cu atribuţii de control vor fi însoţiţi de către un reprezentant desemnat de către angajator, fără a se întocmi fişa de instruire.
(la 27-09-2010 Alin. (5) al art. 82 a fost modificat de pct. 47 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 2-a
Instruirea introductiv-generală
ART. 83
Instruirea introductiv-generală se face:

a) la angajarea lucrătorilor definiţi conform art. 5 lit. a) din lege;
b) lucrătorilor detaşaţi de la o întreprindere şi/sau unitate la alta;
c) lucrătorilor delegaţi de la o întreprindere şi/sau unitate la alta;
d) lucrătorului pus la dispoziţie de către un agent de muncă temporar.

ART. 84
Scopul instruirii introductiv-generale este de a informa despre activităţile specifice întreprinderii şi/sau unităţii respective, riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii, în general.

ART. 85
Instruirea introductiv-generală se face de către:
a) angajatorul care şi-a asumat atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă; sau
b) lucrătorul desemnat; sau
c) un lucrător al serviciului intern de prevenire şi protecţie; sau
d) serviciul extern de prevenire şi protecţie.

ART. 86
Instruirea introductiv-generală se face individual sau în grupuri de cel mult 20 de persoane.

ART. 87
(1) Durata instruirii introductiv-generale depinde de specificul activităţi şi de riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi de măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul întreprinderii şi/sau al unităţii, în general.
(2) Abrogat.
(la 21-10-2016 Alineatul (2) din Articolul 87 , Sectiunea a 2-a , Capitolul V a fost abrogat de Punctul 2, Articolul II din HOTĂRÂREA nr. 767 din 19 octombrie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 838 din 21 octombrie 2016)

(3) Persoanelor prevăzute la art. 82 li se vor prezenta succint activităţile, riscurile şi măsurile de prevenire şi protecţie din întreprindere şi/sau unitate.
(la 21-10-2016 Alineatul (3) din Articolul 87 , Sectiunea a 2-a , Capitolul V a fost modificat de Punctul 3, Articolul II din HOTĂRÂREA nr. 767 din 19 octombrie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 838 din 21 octombrie 2016)

ART. 88

(1) În cadrul instruirii introductiv-generale se vor expune, în principal, următoarele probleme:

a) legislaţia de securitate şi sănătate în muncă;

b) consecinţele posibile ale necunoaşterii şi nerespectării legislaţiei de securitate şi sănătate în muncă;

c) riscurile de accidentare şi îmbolnăvire profesională specifice unităţii;

d) măsuri la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor.

(2) Conţinutul instruirii introductiv-generale trebuie să fie în conformitate cu tematica aprobată de către angajator.

ART. 89

(1) Instruirea introductiv-generală se va finaliza cu verificarea însuşirii cunoştinţelor pe bază de teste.

(2) Rezultatul verificării prevăzute la alin. (1) se consemnează:

a) pe suport hârtie în fişa de instruire individuală, conform modelului prevăzut în anexa nr. 11; sau

b) în format electronic, cuprinzând informaţiile prevăzute în anexa nr. 11.

(la 07-03-2022 Alineatul (2) din Articolul 89 , Sectiunea a 2-a , Capitolul V a fost modificat de Punctul 9, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(3) Lucrătorii prevăzuţi la art. 83 lit. a) şi d) nu vor putea fi angajaţi dacă nu şi-au însuşit cunoştinţele prezentate în instruirea introductiv-generală.

SECŢIUNEA a 3-a

Instruirea la locul de muncă

ART. 90

(1) Instruirea la locul de muncă se face după instruirea introductiv-generală şi are ca scop prezentarea riscurilor pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul fiecărui loc de muncă, post de lucru şi/sau fiecărei funcţii exercitate.

(2) Instruirea la locul de muncă se face tuturor lucrătorilor prevăzuţi la art. 83, inclusiv la schimbarea locului de muncă în cadrul întreprinderii şi/sau al unităţii.

ART. 91

(1) Instruirea la locul de muncă se face de către conducătorul direct al locului de muncă, în grupe de maximum 20 de persoane.

(2) Abrogat.

(la 27-09-2010 Alin. (2) al art. 91 a fost abrogat de pct. 48 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 92

(1) Durata instruirii la locul de muncă depinde de riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi de măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul fiecărui loc de muncă, post de lucru şi/sau fiecărei funcţii exercitate.

(2) Durata instruirii la locul de muncă se stabileşte de către angajator, împreună cu:

a) conducătorul locului de muncă respectiv; sau
b) lucrătorul desemnat; sau
c) serviciul intern de prevenire şi protecţie; sau
d) serviciul extern de prevenire şi protecţie.

(la 21-10-2016 Alineatul (2) din Articolul 92 , Sectiunea a 3-a , Capitolul V a fost modificat de Punctul 4, Articolul II din HOTĂRÂREA nr. 767 din 19 octombrie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 838 din 21 octombrie 2016)

ART. 93

(1) Instruirea la locul de muncă se va efectua pe baza tematicilor întocmite de către angajatorul care şi-a asumat atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern/serviciul extern de prevenire şi protecţie şi aprobate de către angajator, tematici care vor fi păstrate la persoana care efectuează instruirea.

(2) Instruirea la locul de muncă va cuprinde cel puţin următoarele:

a) informaţii privind riscurile de accidentare şi îmbolnăvire profesională specifice locului de muncă şi/sau postului de lucru;
b) prevederile instrucţiunilor proprii elaborate pentru locul de muncă şi/sau postul de lucru;
c) măsuri la nivelul locului de muncă şi/sau postului de lucru privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor, precum şi în cazul pericolului grav şi iminent;
d) prevederi ale reglementărilor de securitate şi sănătate în muncă privind activităţi specifice ale locului de muncă şi/sau postului de lucru;
e) demonstraţii practice privind activitatea pe care persoana respectivă o va desfăşura şi exerciţii practice privind utilizarea echipamentului individual de protecţie, a mijloacelor de alarmare, intervenţie, evacuare şi de prim ajutor, aspecte care sunt obligatorii.

(la 27-09-2010 Art. 93 a fost modificat de pct. 49 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 94

Începerea efectivă a activităţii la postul de lucru de către lucrătorul instruit se face numai după verificarea însuşirii cunoştinţelor de către şeful ierarhic superior celui care a făcut instruirea şi se consemnează în fişa de instruire individuală întocmită pe suport hârtie sau în format electronic.

(la 07-03-2022 Articolul 94 din Sectiunea a 3-a , Capitolul V a fost modificat de Punctul 10, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

SECŢIUNEA a 4-a

Instruirea periodică

ART. 95

Instruirea periodică se face tuturor lucrătorilor prevăzuţi la art. 83 şi are drept scop reîmprospătarea şi actualizarea cunoştinţelor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

ART. 96

(1) Instruirea periodică se efectuează de către conducătorul locului de muncă.

(2) Intervalul dintre două instruiri periodice şi periodicitatea verificării instruirii vor fi stabilite prin programul de instruire-testare elaborat la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii potrivit prevederilor art. 15 alin. (1) pct. 8, în funcţie de condiţiile locului de muncă şi/sau postului de lucru.

(la 21-10-2016 Alineatul (2) din Articolul 96 , Sectiunea a 4-a , Capitolul V a fost modificat de Punctul 5, Articolul II din HOTĂRÂREA nr. 767 din 19 octombrie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 838 din 21 octombrie 2016)

(2^1) Intervalul dintre două instruiri periodice nu va fi mai mare de 6 luni.

(la 27-09-2010 Alin. (2^1) al art. 96 a fost introdus de pct. 51 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(3) Pentru personalul tehnico-administrativ intervalul dintre două instruiri periodice va fi de cel mult 12 luni.

(4) Verificarea efectuării instruirii periodice se face de către şeful ierarhic al celui care efectuează instruirea şi prin sondaj de către angajator/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire şi protecţie/serviciile externe de prevenire şi protecţie, care vor semna fişele de instruire ale lucrătorilor olograf sau cu semnătură electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată, confirmând astfel că instruirea a fost făcută corespunzător.

(la 07-03-2022 Alineatul (4) din Articolul 96 , Sectiunea a 4-a , Capitolul V a fost modificat de Punctul 11, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(5) Instruirea periodică se va completa în mod obligatoriu şi cu demonstraţii practice.

ART. 97

Instruirea periodică se va efectua pe baza tematicilor întocmite de către angajatorul care şi-a asumat atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern de de prevenire şi protecţie/serviciul extern de prevenire şi protecţie şi aprobate de către angajator, care vor fi păstrate la persoana care efectuează instruirea.

ART. 98

Instruirea periodică se face suplimentar celei programate în următoarele cazuri:

a) când un lucrător a lipsit peste 30 de zile lucrătoare;

b) când au apărut modificări ale prevederilor de securitate şi sănătate în muncă privind activităţi specifice ale locului de muncă şi/sau postului de lucru sau ale instrucţiunilor proprii, inclusiv datorită evoluţiei riscurilor sau apariţiei de noi riscuri în unitate;

c) la reluarea activităţii după accident de muncă;

d) la executarea unor lucrări speciale;

e) la introducerea unui echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;

f) la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru;

g) la introducerea oricărei noi tehnologii sau a unor proceduri de lucru.

ART. 99

Durata instruirii periodice prevăzute la art. 98 se stabileşte de către angajator, împreună cu:

a) conducătorul locului de muncă respectiv; sau
b) lucrătorul desemnat; sau
c) serviciul intern de prevenire şi protecţie; sau
d) serviciul extern de prevenire şi protecţie.

(la 21-10-2016 Articolul 99 din Sectiunea a 4-a , Capitolul V a fost modificat de Punctul 6, Articolul II din HOTĂRÂREA nr. 767 din 19 octombrie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 838 din 21 octombrie 2016)

ART. 100

Instruirea periodică prevăzută la art. 98 se va efectua pe baza tematicilor întocmite de către angajatorul care şi-a asumat atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire şi protecţie/serviciul extern de prevenire şi protecţie şi aprobate de către angajator, care vor fi păstrate la persoana care efectuează instruirea.

CAP. VI

Pericol grav şi iminent şi zone cu risc ridicat şi specific

SECŢIUNEA 1

Pericol grav şi iminent de accidentare

ART. 101

Starea de pericol grav şi iminent de accidentare, astfel cum este el definit la art. 5 lit. l) din lege, poate fi constatată de către orice lucrător din întreprindere şi/sau unitate, lucrător al serviciului extern de prevenire şi protecţie cu care întreprinderea şi/sau unitatea a încheiat contract, precum şi de către inspectorii de muncă.

ART. 102

La constatarea stării de pericol grav şi iminent de accidentare se vor lua imediat următoarele măsuri de securitate:

a) oprirea echipamentului de muncă şi/sau activităţii;

b) evacuarea personalului din zona periculoasă;

c) anunţarea serviciilor specializate;

d) anunţarea conducătorilor ierarhici;

e) eliminarea cauzelor care au condus la apariţia stării de pericol grav şi iminent.

ART. 103

(1) În vederea realizării măsurilor prevăzute la art. 102 lit. a), în prealabil angajatorul va desemna lucrătorii care trebuie să oprească echipamentele de muncă şi va asigura instruirea acestora.

(2) În vederea realizării măsurilor precizate la art. 102 lit. b), în prealabil angajatorul trebuie:

a) să întocmească planul de evacuare a lucrătorilor;

b) să afişeze planul de evacuare la loc vizibil;

c) să instruiască lucrătorii în vederea aplicării planului de evacuare şi să verifice modul în care şi-au însuşit cunoştinţele.

(3) În vederea realizării măsurilor precizate la art. 102 lit. c), în prealabil angajatorul trebuie:

a) să desemneze lucrătorii care trebuie să contacteze serviciile specializate şi să îi instruiască în acest sens;

b) să asigure mijloacele de comunicare necesare contactării serviciilor specializate.

(4) În vederea realizării măsurilor precizate la art. 102 lit. d), în prealabil angajatorul trebuie să stabilească modul operativ de anunţare la nivel ierarhic superior.

(5) În vederea realizării măsurilor precizate la art. 102 lit. e), în prealabil angajatorul trebuie:

a) să desemneze lucrătorii care au capacitatea necesară să elimine starea de pericol grav şi iminent, să asigure instruirea şi dotarea lor cu mijloace tehnice necesare intervenţiei;

b) să stabilească serviciile specializate care pot interveni.

ART. 104

Angajatorul trebuie să stabilească măsurile de securitate prevăzute la art. 102, ţinând seama de natura activităţilor, numărul de lucrători, organizarea teritorială a activităţii şi de prezenţa altor persoane în afara celor implicate direct în procesul muncii.

SECŢIUNEA a 2-a

Zone cu risc ridicat şi specific

ART. 105

Evidenţa zonelor cu risc ridicat şi specific prevăzută la art. 13 lit. k) din lege trebuie să conţină nominalizarea şi localizarea acestor zone în cadrul întreprinderii şi/sau unităţii şi măsurile stabilite în urma evaluării riscurilor pentru aceste zone.

ART. 106

(1) Angajatorul trebuie să aducă la cunoştinţa tuturor lucrătorilor care sunt zonele cu risc ridicat şi specific.

(2) Angajatorul trebuie să aducă la cunoştinţa conducătorilor locurilor de muncă şi lucrătorilor care îşi desfăşoară activitatea în zonele cu risc ridicat şi specific măsurile stabilite în urma evaluării riscurilor.

(la 27-09-2010 Art. 106 a fost modificat de pct. 52 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 107

Acţiunile pentru realizarea măsurilor stabilite în urma evaluării riscurilor pentru zonele cu risc ridicat şi specific constituie o prioritate în cadrul planului de protecţie şi prevenire.

CAP. VII

Comunicarea şi cercetarea evenimentelor, înregistrarea şi evidenţa accidentelor de muncă şi a incidentelor periculoase, semnalarea, cercetarea, declararea şi raportarea bolilor profesionale

SECŢIUNEA 1

Comunicarea evenimentelor

ART. 108

(1) Orice eveniment va fi comunicat conform prevederilor art. 26 şi art. 27 alin. (1) din lege.

(2) Dacă printre victimele evenimentului se află şi lucrători ai altor angajatori, evenimentul se comunică şi angajatorilor acestora de către angajatorul pe teritoriul căruia s-a produs evenimentul.

(la 07-03-2022 Alineatul (2) din Articolul 108 , Sectiunea 1 , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 12, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(3) Evenimentul produs în condiţiile prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. d) şi e) din lege, dacă a avut loc în afara întreprinderii şi/sau unităţii şi nu a avut nicio legătură cu aceasta, va fi

comunicat inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs, de către orice persoană care are cunoştinţă despre producerea evenimentului.

ART. 109

Comunicarea evenimentelor va cuprinde cel puţin următoarele informaţii, conform modelului prevăzut în anexa nr. 13:

a) denumirea/numele angajatorului pe teritoriul căruia s-a produs accidentul şi, dacă este cazul, denumirea/numele angajatorului la care este/a fost angajat accidentatul;

(la 07-03-2022 Litera a) din Articolul 109 , Sectiunea 1 , Capitolul VII a fost modificată de Punctul 13, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

b) sediul/adresa şi numărul de telefon ale angajatorului;

c) locul unde s-a produs evenimentul;

d) data şi ora la care s-a produs evenimentul/data şi ora la care a decedat accidentatul;

e) numele şi prenumele victimei;

f) datele personale ale victimei: vârsta, starea civilă, copii în întreţinere, alte persoane în întreţinere, ocupaţia, vechimea în ocupaţie şi la locul de muncă;

g) împrejurările care se cunosc şi cauzele prezumtive;

h) consecinţele accidentului;

i) numele şi funcţia persoanei care comunică evenimentul;

j) data comunicării;

k) unitatea sanitară cu paturi la care a fost internat accidentatul.

ART. 110

În cazul accidentelor de circulaţie produse pe drumurile publice, soldate cu decesul victimelor, în care printre victime sunt şi persoane aflate în îndeplinirea unor îndatoriri de serviciu, serviciile poliţiei rutiere vor comunică evenimentul la inspectoratul teritorial de muncă din judeţul pe raza căruia s-a produs.

ART. 111

(1) Angajatorul va lua măsurile necesare pentru a nu se modifica starea de fapt rezultată din producerea evenimentului, până la primirea acordului din partea organelor care efectuează cercetarea, cu excepţia cazurilor în care menţinerea acestei stări ar genera producerea altor evenimente, ar agrava starea accidentaţilor sau ar pune în pericol viaţa lucrătorilor şi a celorlalţi participanţi la procesul muncii.

(2) În situaţia în care este necesar să se modifice starea de fapt rezultată din producerea evenimentului, se vor face, după posibilităţi, schiţe sau fotografii ale locului unde s-a produs, se vor identifica şi se vor ridica orice obiecte care conţin sau poartă o urmă a evenimentului; obiectele vor fi predate organelor care

efectuează cercetarea şi vor constitui probe în cercetarea evenimentului.

(3) Pentru orice modificare a stării de fapt rezultată din producerea evenimentului, angajatorul sau reprezentantul său legal va consemna pe propria răspundere, într-un proces-verbal, toate modificările efectuate după producerea evenimentului.

ART. 112

(1) Inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia a avut loc evenimentul va comunică Inspecţiei Muncii:

a) incidentul periculos;

b) evenimentul care a avut ca urmare un deces;

c) evenimentul care a avut ca urmare un accident colectiv;

d) evenimentul care a avut ca urmare un accident urmat de invaliditate evidentă;

e) evenimentul care a avut ca urmare un accident urmat de invaliditate;

f) evenimentul care a avut ca urmare dispariţia unei/unor persoane.

(la 27-09-2010 Litera f) a alin. (1) al art. 112 a fost introdusă de pct. 53 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(2) Evenimentele prevăzute la alin. (1) lit. d) şi e) se vor comunică Inspecţiei Muncii după primirea deciziei de încadrare într-un grad de invaliditate.

(la 27-09-2010 Alin. (2) al art. 112 a fost modificat de pct. 54 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(3) Comunicarea către Inspecţia Muncii va cuprinde informaţiile prevăzute la art. 109.

(4) În cazul evenimentelor produse în afara graniţelor României, în care sunt implicaţi lucrători ai unor angajatori români aflaţi în îndeplinirea sarcinilor de stat de interes public sau a îndatoririlor de serviciu, inspectoratele teritoriale de muncă pe raza cărora se află sediile sociale ale angajatorilor vor comunica evenimentele la Inspecţia Muncii.

(la 07-03-2022 Articolul 112 din Sectiunea 1 , Capitolul VII a fost completat de Punctul 14, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 113

(1) La solicitarea organelor care efectuează cercetarea evenimentului, unitatea sanitară care acordă asistenţă medicală de urgenţă se va pronunţa în scris cu privire la diagnosticul provizoriu, în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(2) Unitatea sanitară prevăzută la alin. (1) va lua măsuri pentru recoltarea imediată a probelor de laborator, în vederea determinării alcoolemiei sau a stării de influenţă a produselor ori substanţelor stupefiante sau a medicamentelor cu efecte similare acestora, precum şi pentru recoltarea altor probe specifice solicitate de inspectoratul teritorial de muncă, urmând să comunice rezultatul determinărilor specifice în termen de 5 zile lucrătoare de la obţinerea acestora.

(3) În caz de deces al persoanei accidentate, inspectoratul teritorial de muncă va solicita în scris unităţii medico-legale competente un raport preliminar din care să reiasă faptul că decesul a fost sau nu urmarea unei vătămări violente, în conformitate cu prevederile Ordonanţei Guvernului nr. 1/2000 privind organizarea activităţii şi funcţionarea instituţiilor de medicină legală, aprobată cu modificări prin Legea nr. 459/2001, republicată, şi legislaţiei subsecvente.

(4) Unitatea medico-legală va transmite raportul preliminar inspectoratului teritorial de muncă în conformitate cu prevederile Ordonanţei Guvernului nr. 1/2000, aprobată cu modificări prin Legea nr. 459/2001, republicată, şi ale legislaţiei subsecvente.

(5) Unitatea medico-legală va transmite raportul de constatare medico-legală în termenul prevăzut la art. 29 alin. (3) din lege.

(6) În cazul accidentului urmat de invaliditate, unitatea de expertiză medicală şi recuperare a capacităţii de muncă ce a emis decizia de încadrare într-un grad de invaliditate va trimite o copie de pe decizie, în termen de 5 zile lucrătoare de la data eliberării acesteia, la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs accidentul.

(la 27-09-2010 Alin. (6) al art. 113 a fost modificat de pct. 55 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 2-a

Cercetarea evenimentelor

ART. 114

Cercetarea evenimentelor are ca scop stabilirea împrejurărilor şi a cauzelor care au condus la producerea acestora, a reglementărilor legale încălcate, a răspunderilor şi a măsurilor ce se impun a fi luate pentru prevenirea producerii altor cazuri similare şi, respectiv, pentru determinarea caracterului accidentului.

ART. 115

Cercetarea se face imediat după comunicare, în conformitate cu prevederile art. 29 alin. (1) din lege.

ART. 116

(1) Cercetarea evenimentelor care produc incapacitate temporară de muncă se efectuează de către angajatorul la care este angajată victima.

(la 07-03-2022 Alineatul (1) din Articolul 116 , Sectiunea a 2-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 15, Articolul I din

HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(1^1) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) următoarele cazuri:

a) lucrătorii au suferit o invaliditate evidentă;
b) victimele sunt cetăţeni străini aflaţi în îndeplinirea sarcinilor de serviciu şi care sunt lucrători ai unor angajatori străini;
c) printre victime se află cetăţeni străini aflaţi în îndeplinirea sarcinilor de serviciu şi care sunt lucrători ai unor angajatori străini.

(la 07-03-2022 Alineatul (1^1) din Articolul 116 , Sectiunea a 2-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 15, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(1^2) În cazurile prevăzute la alin. (1^1) cercetarea se efectuează de către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs evenimentul.
(la 27-09-2010 Alin. (1^2) al art. 116 a fost introdus de pct. 56 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(2) Angajatorul are obligaţia să numească de îndată, prin decizie scrisă, comisia de cercetare a evenimentului.
(3) Comisia de cercetare a evenimentului va fi compusă din cel puţin 3 persoane, dintre care o persoană trebuie să fie, după caz:

a) lucrător desemnat;
b) reprezentant al serviciului intern de prevenire şi protecţie;
c) reprezentant al serviciului extern de prevenire şi protecţie cu pregătire corespunzătoare conform art. 47 lit. c).
(la 27-12-2011 Lit. c) a alin. (3) al art. 116 a fost modificată de pct. 6 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

(la 27-09-2010 Alin. (3) al art. 116 a fost modificat de pct. 57 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(4) Persoanele numite de către angajator în comisia de cercetare a evenimentului trebuie să aibă pregătire tehnică corespunzătoare şi să nu fie implicate în organizarea şi conducerea locului de muncă unde a avut loc evenimentul şi să nu fi avut o responsabilitate în producerea evenimentului.
(5) Angajatorul care şi-a asumat atribuţiile în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu poate face parte din comisia de cercetare a evenimentului, în acest caz urmând să apeleze la servicii externe.

(6) Dacă în eveniment sunt implicate victime cu angajatori diferiţi, comisia de cercetare, numită de către angajatorul pe teritoriul căruia s-a produs evenimentul, va fi constituită din reprezentanţi ai tuturor angajatorilor victimelor evenimentului.
(la 07-03-2022 Alineatul (6) din Articolul 116 , Sectiunea a 2-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 15, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(7) Angajatorul care a organizat transportul răspunde pentru cercetarea accidentului de circulaţie produs pe drumurile publice, urmat de incapacitate temporară de muncă, cu respectarea, atunci când este cazul, a prevederilor alin. (6).
(8) Cercetarea evenimentului prevăzut la art. 30 alin. (1) lit. d) şi e) din lege, dacă acesta a avut loc în afara întreprinderii şi/sau unităţii angajatorului şi nu a avut nicio legătură cu aceasta, se efectuează în condiţiile legii.
(9) Angajatorul care nu dispune de personal competent în conformitate cu alin. (4) sau nu are personal suficient trebuie să asigure cercetarea apelând la servicii externe de prevenire şi protecţie.

ART. 116^1
Cercetarea evenimentelor care au ca urmare decesul şi/sau invaliditatea lucrătorilor, precum şi a incidentelor periculoase care se produc pe teritoriul altor judeţe decât judeţul unde are sediul social angajatorul se va face de către inspectoratul teritorial de muncă pe teritoriul căruia a avut loc evenimentul.

(la 27-09-2010 Art. 116^1 a fost introdus de pct. 58 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 117
(1) În cazul accidentelor de circulaţie pe drumurile publice în care sunt implicate persoane aflate în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, serviciile poliţiei rutiere vor transmite comisiei numite de angajator, inspectoratului teritorial de muncă pe teritoriul căruia a avut loc evenimentul sau Inspecţiei Muncii, la cererea acestora, în termen de 5 zile lucrătoare de la solicitare, un exemplar al procesului-verbal de cercetare la faţa locului şi orice alte documente existente necesare cercetării, cum ar fi: copii de pe declaraţii, foaia de parcurs, ordin de deplasare, schiţe.
(2) În cazul accidentelor de circulaţie pe drumurile publice, în baza documentelor prevăzute la alin. (1) transmise de organele de poliţie şi a altor documente din care să rezulte că victima se afla în îndeplinirea unor îndatoriri de serviciu, organele împuternicite potrivit prevederilor legale vor efectua cercetarea evenimentului.

(la 27-09-2010 Art. 117 a fost modificat de pct. 59 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 118

(1) Persoanele împuternicite, potrivit legii, să efectueze cercetarea evenimentelor au dreptul să ia declaraţii scrise, să preleveze sau să solicite prelevarea de probe necesare cercetării, să solicite sau să consulte orice acte ori documente ale angajatorului, iar acesta este obligat să le pună la dispoziţie în condiţiile legii.

(2) În situaţiile prevăzute la alin. (1), cheltuielile necesare prelevării şi analizării probelor în vederea cercetării se suportă de către angajatorul la care este angajată victima.

(la 07-03-2022 Alineatul (2) din Articolul 118 , Sectiunea a 2-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 16, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 119

(1) Pentru cercetarea evenimentelor se pot solicita experţi sau specialişti, cum ar fi cei din cadrul unor operatori economici cu competenţe potrivit prevederilor legale să efectueze expertize tehnice, iar aceştia trebuie să răspundă solicitării.

(2) În situaţia prevăzută la alin. (1), expertizele tehnice întocmite vor face parte integrantă din dosarul de cercetare a evenimentului.

(3) Cheltuielile aferente efectuării expertizelor, precum şi cele necesare analizării probelor prelevate cu ocazia cercetării se suportă de către angajatorul la care este angajată victima sau care se face răspunzător de organizarea activităţii în urma căreia s-a produs evenimentul.

(la 07-03-2022 Alineatul (3) din Articolul 119 , Sectiunea a 2-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 17, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(la 27-09-2010 Art. 119 a fost modificat de pct. 60 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 120

(1) Cercetarea evenimentului urmat de incapacitate temporară de muncă se va încheia în cel mult 10 zile lucrătoare calculate de la data producerii.

(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţii cum ar fi cele în care este necesară prelevarea de probe, efectuarea de expertize, determinări de noxe, pentru care se poate solicita în scris, argumentat şi în perioada prevăzută la alin. (1), la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs evenimentul, prelungirea termenului de cercetare.

(3) Cercetarea evenimentelor care au avut ca urmare deces, invaliditate evidentă, invaliditate confirmată ulterior, a accidentelor colective sau a situaţiilor de persoane date dispărute,

precum şi cercetarea incidentelor periculoase se vor încheia în cel mult 15 zile lucrătoare de la data producerii acestora.

(4) Fac excepţie de la prevederile alin. (3) situaţii cum ar fi cele în care este necesară eliberarea certificatului medico-legal sau, după caz, a raportului de expertiză ori de constatare medico-legală, prelevarea de probe sau efectuarea de expertize, pentru care inspectoratul teritorial de muncă care cercetează evenimentele poate solicita în scris, argumentat şi în termen, la Inspecţia Muncii, prelungirea termenului de cercetare.

(la 27-09-2010 Art. 120 a fost modificat de pct. 61 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 121

(1) În cazul accidentului cu incapacitate temporară de muncă, în urma căruia a intervenit invaliditatea confirmată prin decizie sau decesul victimei, inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs evenimentul va completa dosarul de cercetare întocmit la data producerii evenimentului şi va întocmi un nou proces-verbal de cercetare bazat pe dosarul completat.

(2) Întocmirea noului proces-verbal de cercetare a accidentului, prevăzut la alin. (1), se face în cel mult 10 zile lucrătoare de la data primirii de către inspectoratul teritorial de muncă a deciziei de încadrare într-un grad de invaliditate sau a certificatului de constatare medico-legal ori, după caz, a raportului de expertiză sau de constatare medico-legală.

(3) Invaliditatea evidentă va fi cercetată de către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs, ca eveniment care a produs incapacitate temporară de muncă, şi, în funcţie de consecinţele ulterioare ale evenimentului, se va proceda conform prevederilor alin. (1) şi (2).

(4) Fac excepţie de la prevederile alin. (2) şi (3) situaţiile în care este necesară administrarea de probe suplimentare, cum ar fi primirea de documente, prelevarea de probe, efectuarea de expertize, audierea de martori, pentru care inspectoratul teritorial de muncă însărcinat cu cercetarea evenimentului poate solicita în scris, argumentat şi în termen, la Inspecţia Muncii, prelungirea termenului de cercetare.

(la 27-09-2010 Art. 121 a fost modificat de pct. 62 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 122

(1) Cercetarea evenimentelor se va finaliza cu întocmirea unui dosar, care va cuprinde:

a) opisul actelor aflate în dosar;

b) procesul-verbal de cercetare;

c) nota de constatare la faţa locului, încheiată imediat după producerea evenimentului de către inspectorul de muncă, în cazul evenimentelor care se cercetează de către inspectoratul teritorial de

muncă/Inspecţia Muncii, conform competenţelor, sau de către lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire şi protecţie, iar în absenţa acestuia, de serviciul extern de prevenire şi protecţie, în cazul evenimentelor a căror cercetare intră în competenţa angajatorului, şi semnată de către angajator, care va cuprinde precizări referitoare la poziţia victimei, existenţa sau inexistenţa echipamentului individual de protecţie, starea echipamentelor de muncă, modul în care funcţionau dispozitivele de protecţie, închiderea fişei de instruire individuală prin barare şi semnătură în cazul întocmirii acesteia pe suport hârtie, ridicarea de documente sau prelevarea de probe şi orice alte indicii care pot clarifica toate cauzele şi împrejurările producerii evenimentului;

(la 07-03-2022 Litera c) din Alineatul (1) , Articolul 122 , Sectiunea a 2-a , Capitolul VII a fost modificată de Punctul 18, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

c^1) nota de constatare la faţa locului, întocmită de alte organe de cercetare abilitate şi încheiată în prezenţa şi cu participarea reprezentanţilor inspectoratului teritorial de muncă, care reprezintă piesă la dosar şi înlocuieşte nota prevăzută la lit. c). Nota de constatare nu se va întocmi în situaţiile în care se menţine o stare de pericol grav şi iminent de accidentare, care nu permite accesul inspectorilor de muncă la locul evenimentului, argumentându-se acest fapt;

(la 27-09-2010 Litera c^1) a alin. (1) al art. 122 a fost introdusă de pct. 64 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

d) schiţe şi fotografii referitoare la eveniment;

e) declaraţiile accidentaţilor, în cazul evenimentului urmat de incapacitate temporară de muncă sau de invaliditate;

f) declaraţiile martorilor şi ale oricăror persoane care pot contribui la elucidarea împrejurărilor şi a cauzelor reale ale producerii evenimentului;

g) copii ale actelor şi documentelor necesare pentru elucidarea împrejurărilor şi a cauzelor reale ale evenimentului;

h) copii ale certificatului constatator sau oricăror alte autorizaţii în baza cărora angajatorul îşi desfăşoară activitatea;

i) copii ale fişei de identificare a factorilor de risc profesional şi ale fişei de aptitudine, întocmite potrivit prevederilor legale;

(la 27-09-2010 Litera i) a alin. (1) al art. 122 a fost modificată de pct. 63 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

j) copii ale contractelor individuale de muncă ale victimelor;

k) copii ale fişelor de instruire individuală în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă ale victimelor; în caz de deces aceste fişe se vor anexa în original dacă au fost întocmite pe suport hârtie şi pe suport electronic dacă au fost întocmite şi semnate cu

semnătură electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată;
(la 07-03-2022 Litera k) din Alineatul (1) , Articolul 122 , Sectiunea a 2-a , Capitolul VII a fost modificată de Punctul 18, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

l) concluziile raportului de constatare medico-legală, în cazul accidentului mortal;

m) copie a hotărârii judecătoreşti prin care se declară decesul, în cazul persoanelor date dispărute;

n) copie a certificatelor de concediu medical, în cazul accidentului urmat de incapacitate temporară de muncă;

o) copie a deciziei de încadrare într-un grad de invaliditate, în cazul accidentului urmat de invaliditate;

p) copii ale actelor/documentelor emise/completate de unităţile sanitare care au acordat asistenţă medicală victimelor, inclusiv asistenţă medicală de urgenţă, din care să rezulte data şi ora când accidentatul s-a prezentat pentru consultaţie, precum şi diagnosticul.
(la 27-09-2010 Litera p) a alin. (1) al art. 122 a fost modificată de pct. 63 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

q) copie a procesului-verbal de cercetare la faţa locului, încheiat de serviciile poliţiei rutiere, în cazul accidentelor de circulaţie pe drumurile publice.

(2) Dosarul va mai cuprinde, după caz, orice alte acte şi documente necesare pentru a determina caracterul accidentului, cum ar fi:

a) copie a autorizaţiei, în cazul în care victima desfăşura o activitate care necesita autorizare;

b) copie a diplomei, adeverinţei sau certificatului de calificare a victimei;

c) acte de expertiză tehnică, întocmite cu ocazia cercetării evenimentului;

d) acte doveditoare, emise de organe autorizate, din care să se poată stabili locul, data şi ora producerii evenimentului sau să se poată justifica prezenţa victimei la locul, ora şi data producerii evenimentului;

e) documente din care să rezulte că accidentatul îndeplinea îndatoriri de serviciu;

f) corespondenţa cu alte instituţii/unităţi în vederea obţinerii actelor solicitate;

g) adresele de prelungire a termenelor de cercetare, în conformitate cu art. 120 alin. (2) şi (4);

h) actul medical emis de unitatea sanitară care a acordat asistenţă medicală de urgenţă, din care să rezulte diagnosticul la internare şi/sau externare;

i) procesul-verbal încheiat după producerea evenimentului, în condiţiile prevăzute la art. 111;

j) formularul pentru înregistrarea accidentului de muncă, denumit în continuare FIAM, aprobat prin ordin al ministrului muncii şi solidarităţii sociale.
(la 17-08-2016 sintagma: ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale a fost înlocuită de Alineatul (1), Articolul 1, Sectiunea 1, Capitolul I HOTĂRÂREA nr. 344 din 30 aprilie 2014, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 332 din 07 mai 2014)

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

(la 27-09-2010 Litera j) a alin. (2) al art. 122 a fost modificată de litera c) a pct. 120 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010, prin înlocuirea unei sintagme.)

ART. 123

Dosarul de cercetare a evenimentului trebuie să îndeplinească următoarele condiţii:

a) filele dosarului să fie numerotate, semnate de inspectorul care a efectuat cercetarea sau de membrii comisiei de cercetare, numită de angajator, şi ştampilate cu ştampila inspectoratului sau a angajatorului;

b) numărul total de file conţinut de dosarul de cercetare şi numărul de file pentru fiecare document anexat la dosar să fie menţionate în opis;

c) fiecare document, cu excepţia procesului-verbal de cercetare, să fie identificat în dosarul de cercetare ca anexă;

d) paginile şi spaţiile albe să fie barate;

e) schiţele referitoare la eveniment, anexate la dosar, să fie însoţite de explicaţii;

f) fotografiile referitoare la eveniment să fie clare şi însoţite de explicaţii;

g) formularul pentru declaraţie să fie conform modelului prevăzut în anexa nr. 14;

h) declaraţiile aflate la dosar să fie însoţite de forma tehnoredactată, pentru a se evita eventualele confuzii datorate scrisului ilizibil, certificate ca fiind conforme cu originalul şi semnate de către inspectorul care a efectuat cercetarea sau de către unul dintre membrii comisiei de cercetare.
(la 27-09-2010 Litera h) a art. 123 a fost modificată de pct. 65 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 124

(1) Dosarul de cercetare a evenimentelor se va întocmi astfel:

a) într-un exemplar, pentru evenimentele care au produs incapacitate temporară de muncă; dosarul se păstrează în arhiva angajatorului care înregistrează accidentul;

b) într-un exemplar, pentru incidentele periculoase; dosarul se păstrează la inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea;

c) în două exemplare, pentru evenimentele care au produs invaliditate confirmată prin decizie, deces, accidente colective; originalul se înaintează organelor de urmărire penală şi un exemplar se păstrează la inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea;

d) în două exemplare, pentru evenimentele care au antrenat invaliditate evidentă; originalul se păstrează la inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea şi un exemplar se transmite angajatorului care înregistrează accidentul;

e) în trei exemplare, pentru evenimentele cercetate de Inspecţia Muncii; originalul se înaintează organelor de urmărire penală, un exemplar se păstrează la Inspecţia Muncii şi un exemplar la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs evenimentul;

f) în mai multe exemplare, pentru evenimentele care au produs incapacitatea temporară de muncă pentru victime cu angajatori diferiţi; originalul se păstrează în arhiva angajatorului care înregistrează accidentul şi celelalte exemplare se păstrează de către ceilalţi angajatori.

(2) În cazul evenimentelor care au generat accidente urmate de incapacitate temporară de muncă sau al incidentelor periculoase în care faptele comise pot fi considerate infracţiuni, potrivit legii, dosarul de cercetare se încheie în două exemplare, originalul fiind înaintat organului de urmărire penală.

ART. 125

(1) Dosarul de cercetare, întocmit de comisia numită de către angajator, se înaintează pentru verificare şi avizare la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs evenimentul, în termen de 5 zile lucrătoare de la finalizarea cercetării.

(2) Inspectoratul teritorial de muncă va analiza dosarul, va aviza şi va restitui dosarul în cel mult 7 zile lucrătoare de la data primirii.

(3) Dosarul va fi însoţit de avizul inspectoratului teritorial de muncă.

(4) În cazul în care inspectoratul teritorial de muncă constată că cercetarea nu a fost efectuată corespunzător, dispune în scris măsuri pentru refacerea procesului-verbal de cercetare şi/sau completarea dosarului, după caz.

(la 27-09-2010 Alin. (4) al art. 125 a fost modificat de pct. 66 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(5) Comisia de cercetare va completa dosarul şi va reface procesul-verbal de cercetare în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii dosarului.
(la 27-09-2010 Alin. (5) al art. 125 a fost modificat de pct. 66 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(6) Dacă evenimentul urmat de incapacitate temporară de muncă s-a produs în condiţiile prevăzute la art. 124 alin. (2), inspectoratul teritorial de muncă va înainta originalul dosarului de cercetare la organul de urmărire penală, imediat după avizare.

ART. 126
(1) Dosarul de cercetare original, întocmit de inspectoratul teritorial de muncă, cu excepţia cazului prevăzut la art. 121 alin. (3), va fi înaintat în vederea avizării la Inspecţia Muncii, în cel mult 5 zile lucrătoare de la finalizarea cercetării.
(la 27-09-2010 Alin. (1) al art. 126 a fost modificat de pct. 67 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(1^1) Dosarul de cercetare întocmit de comisia de cercetare numită de Inspecţia Muncii se avizează de către inspectorul general de stat.
(la 27-09-2010 Alin. (1^1) al art. 126 a fost introdus de pct. 68 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(2) Dosarul de cercetare pentru cazul dispariţiei de persoane, ca urmare a unui eveniment şi în împrejurări care îndreptăţesc presupunerea decesului acestora, va fi păstrat la inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea, până la emiterea hotărârii judecătoreşti prin care se declară decesul persoanelor dispărute, conform prevederilor legale în vigoare; după completarea dosarului, acesta va fi înaintat în vederea avizării la Inspecţia Muncii.
(3) Inspecţia Muncii avizează şi restituie dosarele prevăzute la alin. (1) în cel mult 10 zile lucrătoare de la data primirii.
(4) În cazul în care Inspecţia Muncii constată că cercetarea nu a fost efectuată corespunzător, poate dispune completarea dosarului şi întocmirea unui nou proces-verbal de cercetare.
(5) Inspectoratul teritorial de muncă va întocmi noul proces-verbal de cercetare şi/sau va completa dosarul, în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii dosarului, pe baza observaţiilor transmise de Inspecţia Muncii.
(la 27-09-2010 Alin. (5) al art. 126 a fost modificat de pct. 67 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(6) Inspectoratul teritorial de muncă transmite dosarele de cercetare prevăzute la alin. (1) organelor de urmărire penală, numai după ce au fost avizate de către Inspecţia Muncii.

(7) Dosarul de cercetare completat şi noul proces-verbal de cercetare întocmit în condiţiile alin. (4) şi (5) vor fi transmise organelor de urmărire penală.
(la 27-09-2010 Alin. (7) al art. 126 a fost introdus de pct. 69 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 127

(1) Dosarul de cercetare al accidentului de muncă cu invaliditate, înaintat organelor de urmărire penală, se restituie la inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea, pentru completare şi întocmirea unui nou proces-verbal de cercetare, în cazul în care se produce decesul accidentatului ca urmare a accidentului suferit, confirmat în baza unui act medico-legal.

(2) Dosarul prevăzut la alin. (1) se restituie la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acestuia.

(3) Completarea dosarului prevăzut la alin. (1) şi întocmirea noului proces-verbal de cercetare a evenimentului se fac în cel mult 5 zile lucrătoare de la primirea dosarului la inspectoratul teritorial de muncă.

(4) Dosarul completat şi noul proces-verbal de cercetare vor fi înaintate în vederea avizării la Inspecţia Muncii, care le va restitui inspectoratului teritorial de muncă în termen de 10 zile lucrătoare de la data primirii.

(5) După avizarea de către Inspecţia Muncii în condiţiile prevăzute la art. 126, dosarul va fi înaintat organelor de urmărire penală de către inspectoratul teritorial de muncă.

ART. 128

Procesul-verbal de cercetare a evenimentului trebuie să conţină următoarele capitole:

a) data încheierii procesului-verbal;

b) numele persoanelor şi în ce calitate efectuează cercetarea evenimentului;

c) perioada de timp şi locul în care s-a efectuat cercetarea;

d) obiectul cercetării;

e) data şi ora producerii evenimentului;

f) locul producerii evenimentului;

g) datele de identificare ale angajatorului pe teritoriul căruia s-a produs evenimentul, numele reprezentantului său legal, precum şi denumirea/numele angajatorului la care este/a fost angajat accidentatul, numele reprezentantului său legal;
(la 07-03-2022 Litera g) din Articolul 128 , Sectiunea a 2-a , Capitolul VII a fost modificată de Punctul 19, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

h) datele de identificare a accidentatului/accidentaţilor;

i) descrierea detaliată a locului, echipamentului de muncă, a împrejurărilor şi modului în care s-a produs evenimentul;

j) urmările evenimentului şi/sau urmările suferite de persoanele accidentate;

k) cauza producerii evenimentului;

l) alte cauze care au concurat la producerea evenimentului;

m) alte constatări făcute cu ocazia cercetării evenimentului;

n) persoanele răspunzătoare de încălcarea reglementărilor legale, din capitolele de la lit. k), l) şi m);

o) sancţiunile contravenţionale aplicate;

p) propuneri pentru cercetare penală;

q) caracterul accidentului;

r) angajatorul care înregistrează accidentul de muncă sau incidentul periculos;

s) măsuri dispuse pentru prevenirea altor evenimente similare şi persoanele responsabile pentru realizarea acestora;

t) termenul de raportare la inspectoratul teritorial de muncă privind realizarea măsurilor prevăzute la lit. s);

u) numărul de exemplare în care s-a încheiat procesul-verbal de cercetare şi repartizarea acestora;

v) numele şi semnătura persoanei/persoanelor care a/au efectuat cercetarea;

w) avizul inspectorului-şef adjunct securitate şi sănătate în muncă/avizul inspectorului general de stat adjunct securitate şi sănătate în muncă;

(la 27-09-2010 Litera w) a art. 128 a fost modificată de pct. 70 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

x) viza inspectorului-şef/inspectorului general de stat.

ART. 129

(1) În capitolul prevăzut la art. 128 lit. b) se vor indica, de asemenea, prevederile legale potrivit cărora persoanele sunt îndreptăţite să efectueze cercetarea, precum şi numele angajatorului şi ale persoanelor care au participat din partea organelor competente la primele cercetări.

(2) În capitolul prevăzut la art. 128 lit. c) se vor indica, de asemenea, motivele pentru care s-a solicitat prelungirea termenului de cercetare.

(3) În capitolul prevăzut la art. 128 lit. e) se va indica, de asemenea, data decesului, pentru cazul în care s-a produs un eveniment şi ulterior a survenit decesul victimelor implicate în acest eveniment.

(4) În capitolul prevăzut la art. 128 lit. g) se vor indica, de asemenea, datele de identificare ale angajatorilor la care sunt/au fost angajate victimele, numele reprezentanţilor legali ai angajatorilor, numărul documentului prin care s-a certificat autorizarea de funcţionare din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, adresa punctului de lucru.

(5) În capitolul prevăzut la art. 128 lit. h) se vor indica, de asemenea, următoarele: numele, prenumele, cetăţenia, vârsta, starea civilă, numărul de copii minori, domiciliul, locul de muncă la care

este încadrat, profesia de bază, ocupaţia în momentul accidentării, vechimea în muncă, în funcţie sau în meserie şi la locul de muncă, data efectuării ultimului instructaj în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, iar pentru persoanele care, în momentul accidentării, desfăşurau o activitate pentru care este necesară autorizare, se va face referire şi la aceasta.

(6) Capitolul prevăzut la art. 128 lit. i) va conţine următoarele subcapitole:

a) descrierea detaliată a locului producerii evenimentului;

b) descrierea detaliată a echipamentului de muncă;

c) descrierea detaliată a împrejurărilor;

d) descrierea detaliată a modului în care s-a produs evenimentul.

(7) În capitolele prevăzute la art. 128 lit. k)-m) se va face trimitere la reglementările legale în vigoare încălcate, cu redarea integrală a textului acestora.

(8) Denumirea capitolului prevăzut la art. 128 lit. o) se va schimba în "Propuneri pentru sancţiuni administrative şi disciplinare", în cazul accidentelor cercetate de către comisia numită de angajator.

(8^1) În capitolul prevăzut la art. 128 lit. s) se vor stabili termene de aducere la îndeplinire a măsurilor dispuse, precum şi persoanele responsabile de îndeplinirea acestora.

(la 27-09-2010 Alin. (8^1) al art. 129 a fost introdus de pct. 71 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(9) Capitolele prevăzute la art. 128 lit. w) şi x) se vor regăsi în procesul-verbal de cercetare numai pentru evenimentele cercetate de către inspectoratul teritorial de muncă sau Inspecţia Muncii, conform competenţelor.

(10) În cazul accidentelor cu ITM, procesul-verbal de cercetare se va încheia cu capitolul prevăzut la art. 128 lit. w), care va fi numit "Viza angajatorului".

ART. 130

În situaţiile în care din cercetare rezultă că accidentul nu întruneşte condiţiile pentru a fi încadrat ca accident de muncă, se va face această menţiune la capitolele procesului-verbal de cercetare prevăzute la art. 128 lit. q) şi r) şi se vor dispune măsurile care trebuie luate de angajator pentru prevenirea unor cazuri asemănătoare.

ART. 131

Comisia de cercetare a unui eveniment numită de angajator poate face propuneri de sancţiuni disciplinare şi/sau administrative, pe care le va menţiona în procesul-verbal de cercetare.

ART. 132

(1) Procesul-verbal de cercetare a unui eveniment se întocmeşte în mai multe exemplare, după cum urmează:

a) în cazul accidentului de muncă urmat de incapacitate temporară de muncă, pentru angajatorul care înregistrează accidentul, inspectoratul teritorial de muncă care a avizat dosarul, asigurător şi victime;

b) în cazul accidentului de muncă urmat de incapacitate temporară de muncă, pentru lucrători cu angajatori diferiţi, pentru fiecare angajator, inspectoratul teritorial de muncă care a avizat dosarul, asigurător şi victime;

c) în cazul accidentului de muncă urmat de invaliditate, pentru angajatorul care înregistrează accidentul, organul de urmărire penală, inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea, Inspecţia Muncii, asigurător şi victime;

d) în cazul accidentului de muncă mortal, precum şi în cazul accidentului mortal în afara muncii, pentru angajatorul care înregistrează accidentul, organul de urmărire penală, inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea, Inspecţia Muncii, asigurător şi familiile victimelor;

e) în cazul incidentului periculos, pentru angajatorul care înregistrează incidentul, organele de urmărire penală, inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea, Inspecţia Muncii şi asigurător.

(la 27-09-2010 Alin. (1) al art. 132 a fost modificat de pct. 72 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(2) Procesul-verbal de cercetare poate fi întocmit într-un număr mai mare de exemplare, după caz.

ART. 133

(1) În cazul în care accidentul de muncă s-a produs la un angajator, altul decât cel care îl înregistrează, un exemplar din procesul-verbal de cercetare va fi trimis şi acestuia.

(2) În cazul în care angajatorul la care se înregistrează accidentul de muncă îşi are sediul, domiciliul sau reşedinţa pe teritoriul altui judeţ decât cel pe raza căruia s-a produs accidentul, se va trimite un exemplar din procesul-verbal de cercetare inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia are sediul, domiciliul sau reşedinţa angajatorul.

ART. 134

(1) În cazul în care un lucrător prezintă un certificat medical cu cod "accident de muncă", angajatorul care şi-a asumat atribuţiile în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire şi protecţie/serviciul extern de prevenire şi protecţie va solicita acestuia o declaraţie scrisă privind data, locul, modul şi împrejurările în care s-a produs evenimentul în urma căruia s-a accidentat.

(2) În baza declaraţiei prevăzute la alin. (1) şi în funcţie de data, locul, modul şi împrejurările producerii evenimentului, angajatorul care şi-a asumat atribuţiile în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire

şi protecţie/serviciul extern de prevenire şi protecţie va comunică şi cerceta evenimentul sau, în situaţia în care evenimentul prevăzut la alin. (1) nu a avut loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu ori în timpul şi pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la domiciliu şi invers, va arhiva declaraţia originală împreună cu o copie a certificatului medical.

(la 27-09-2010 Art. 134 a fost modificat de pct. 73 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 3-a

Înregistrarea şi evidenţa accidentelor de muncă şi a incidentelor periculoase

ART. 135

(1) Înregistrarea accidentelor de muncă şi a incidentelor periculoase se face în registrele de evidenţă prevăzute la art. 141 şi 142, în baza procesului-verbal de cercetare.

(2) Accidentul de muncă se înregistrează de către angajatorul la care este angajată victima, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 136.

(3) Accidentele de muncă produse la sediile secundare aflate pe raza altui judeţ decât cel unde este declarat sediul social se vor înregistra la sediul social, cu excepţia cazului în care sediul secundar are personalitate juridică.

(la 27-09-2010 Art. 135 a fost modificat de pct. 74 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 136

(1) Accidentul de muncă produs în timpul prestării unor servicii pe bază de contract, comandă sau alte forme legale încheiate în întreprinderea şi/sau unitatea unui angajator, alta decât cea la care este încadrată victima, se înregistrează potrivit clauzelor prevăzute în acest sens în documentele încheiate.

(2) În situaţia în care documentul încheiat nu prevede clauze în acest sens, clauzele nu sunt suficient de acoperitoare pentru toate situaţiile sau clauzele sunt contrare prevederilor prezentelor norme metodologice, accidentul de muncă se înregistrează de către angajatorul care, în urma cercetării, a fost găsit răspunzător de producerea accidentului.

(la 27-09-2010 Alin. (2) al art. 136 a fost modificat de pct. 75 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(3) Accidentul de muncă produs în timpul prestării unor servicii pe bază de comandă, la domiciliul clientului, se înregistrează de către angajatorul la care este/a fost angajată victima.

(4) Accidentul de muncă suferit de o persoană aflată în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu în întreprinderea şi/sau

unitatea altui angajator se înregistrează de către angajatorul care, în urma cercetării, a fost găsit răspunzător de producerea accidentului.
(la 27-09-2010 Alin. (4) al art. 136 a fost modificat de pct. 75 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(5) Accidentul de muncă suferit în timpul stagiului de practică profesională de către elevi, studenţi, ucenici şi şomeri în perioada de reconversie profesională se înregistrează de către angajatorul la care se efectuează practica/reconversia profesională.
(la 27-09-2010 Alin. (5) al art. 136 a fost modificat de pct. 75 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(6) Accidentul de muncă suferit de o persoană în cadrul activităţilor cultural-sportive, în timpul şi din cauza îndeplinirii acestor activităţi, se înregistrează de către instituţia sau angajatorul care a organizat acţiunea respectivă.
(7) Accidentul de muncă produs ca urmare a unei acţiuni întreprinse de o persoană, din proprie iniţiativă, pentru salvarea de vieţi omeneşti sau pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol grav şi iminent ce ameninţă avutul public sau privat din întreprinderea şi/sau unitatea unui angajator se înregistrează de către angajatorul pe teritoriul căruia s-a produs evenimentul.
(la 07-03-2022 Alineatul (7) din Articolul 136 , Sectiunea a 3-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 20, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(8) În cazul accidentului de muncă produs ca urmare a unei acţiuni întreprinse de o persoană, din proprie iniţiativă, pentru salvarea de vieţi omeneşti sau pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol grav şi iminent ce ameninţă avutul public sau privat în afara întreprinderii şi/sau unităţii unui angajator şi care nu are nicio legătură cu acesta, înregistrarea se face în condiţiile prevăzute de lege.
(la 27-09-2010 Alin. (8) al art. 136 a fost modificat de pct. 75 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(9) Accidentul de muncă de traseu se înregistrează de către angajatorul la care este angajată victima sau, după caz, de angajatorul care, în urma cercetării, a fost găsit răspunzător de producerea accidentului.
(la 27-09-2010 Alin. (9) al art. 136 a fost modificat de pct. 75 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(10) Accidentul de muncă de circulaţie se înregistrează de către angajatorul la care este angajată victima sau, după caz, de

angajatorul care, în urma cercetării, a fost găsit răspunzător de producerea accidentului.
(la 27-09-2010 Alin. (10) al art. 136 a fost modificat de pct. 75 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(11) Accidentul de muncă produs în afara întreprinderii şi/sau unităţii ca urmare a neluării unor măsuri de securitate de către un alt angajator se înregistrează de către angajatorul care, în urma cercetării, a fost găsit răspunzător de producerea accidentului.
(la 27-09-2010 Alin. (11) al art. 136 a fost modificat de pct. 75 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(12) Accidentul de muncă suferit de însoţitorii de încărcături, personalul de poştă de la vagoanele C.F.R., angajaţi ai unor angajatori care, potrivit legii, sunt obligaţi să delege însoţitori pentru astfel de încărcături, pe mijloace de transport ce nu le aparţin, se va înregistra de către angajatorul răspunzător de organizarea activităţii care a avut ca urmare producerea accidentului sau, după caz, în condiţiile clauzelor prevăzute în documentele încheiate.

ART. 137

Pentru unele situaţii neprevăzute în prezentele reglementări, cu privire la înregistrarea accidentelor de muncă, inspectoratul teritorial de muncă sau Inspecţia Muncii va stabili modul de înregistrare a accidentului în cauză.

ART. 138

(1) Dispariţia unei persoane în condiţiile unui accident de muncă şi în împrejurări care îndreptăţesc presupunerea decesului acesteia se înregistrează ca accident mortal, după rămânerea definitivă şi irevocabilă a hotărârii judecătoreşti, conform prevederilor legale, prin care este declarat decesul.

(2) Data producerii accidentului de muncă mortal, prevăzut la alin. (1), este data înscrisă în hotărârea judecătorească ca fiind data decesului.

(3) Angajatorul la care a fost angajată persoana dispărută va comunică, imediat, numărul şi data hotărârii judecătoreşti la inspectoratul teritorial de muncă.

ART. 139

Accidentul de muncă cu invaliditate se va înregistra pe baza procesului-verbal de cercetare întocmit de inspectoratul teritorial de muncă.

ART. 140

(1) În baza procesului-verbal de cercetare întocmit de persoanele împuternicite prin lege, angajatorul la care se înregistrează accidentul va completa FIAM.

(2) FIAM se completează pentru fiecare persoană accidentată în câte 4 exemplare care se înaintează spre avizare după cum urmează:

a) inspectoratului teritorial de muncă care a avizat dosarul de cercetare întocmit de comisia angajatorului, în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea avizului;

b) inspectoratului teritorial de muncă care a efectuat cercetarea, în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea procesului-verbal de cercetare.

(3) Verificarea şi avizarea FIAM de către inspectoratul teritorial de muncă se fac în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea formularului.

(4) Angajatorul la care se înregistrează accidentul anexează FIAM la dosarul sau la procesul-verbal de cercetare şi distribuie celelalte exemplare la persoana accidentată, inspectoratul teritorial de muncă şi asigurătorul pe raza căruia îşi are sediul social, domiciliul sau reşedinţa.

(5) În cazul în care victima unui accident de muncă a fost propusă pentru pensionare odată cu emiterea deciziei de încadrare într-o grupă de invaliditate, se va completa un exemplar FIAM care se va anexa la dosarul de pensionare ce va fi înaintat unităţii de expertiză medicală şi recuperare a capacităţii de muncă.

(6) Angajatorul are obligaţia de a anunţa încheierea perioadei de incapacitate temporară de muncă la inspectoratul teritorial de muncă la care a înaintat FIAM, în termen de 5 zile lucrătoare de la încheierea perioadei de incapacitate temporară de muncă.

(la 27-09-2010 Alin. (6) al art. 140 a fost introdus de pct. 76 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(7) În cazul în care angajatorul şi-a încetat activitatea, accidentele suferite de lucrătorii acestuia vor fi înregistrate în contul lui, iar completarea FIAM va fi efectuată de inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia angajatorul îşi desfăşura activitatea.

(la 27-09-2010 Alin. (7) al art. 140 a fost introdus de pct. 76 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 141

(1) Angajatorul va ţine evidenţa evenimentelor în:

a) Registrul unic de evidenţă a accidentaţilor în muncă, conform modelului prevăzut în anexa nr. 15;

b) Registrul unic de evidenţă a incidentelor periculoase, conform modelului prevăzut în anexa nr. 16;

c) Registrul unic de evidenţă a accidentelor uşoare, conform modelului prevăzut în anexa nr. 17;

d) Registrul unic de evidenţă a accidentaţilor în muncă ce au ca urmare incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, conform modelului prevăzut în anexa nr. 18.

(2) În registrul prevăzut la alin. (1) lit. d) se va ţine evidenţa accidentaţilor în muncă pentru care perioada de incapacitate temporară de muncă este de minimum 4 zile de lucru, fără a lua în calcul ziua producerii accidentului.

(3) Registrele de evidenţă trebuie să fie actualizate.

ART. 142

(1) În baza FIAM şi a proceselor-verbale de cercetare a incidentelor periculoase, inspectoratul teritorial de muncă va ţine evidenţa tuturor accidentelor de muncă şi a incidentelor periculoase înregistrate de angajatorii care au sediul, domiciliul sau reşedinţa pe teritoriul judeţului respectiv.

(2) Inspectoratul teritorial de muncă va ţine evidenţa în:

a) Registrul unic de evidenţă a accidentaţilor în muncă;

b) Registrul unic de evidenţă a incidentelor periculoase;

c) Registrul unic de evidenţă a accidentaţilor în muncă ce au ca urmare incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru.

SECŢIUNEA a 4-a

Comunicarea, cercetarea şi înregistrarea evenimentelor produse în afara graniţelor României, în care sunt implicaţi lucrători ai unor angajatori români, aflaţi în îndeplinirea sarcinilor de stat, de interes public sau a îndatoririlor de serviciu

ART. 143

(1) Comunicarea evenimentelor produse în afara graniţelor ţării în care sunt implicaţi lucrători ai unor angajatori români se face conform prevederilor art. 108, 109 şi art. 112 alin. (4).

(la 07-03-2022 Alineatul (1) din Articolul 143 , Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 21, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(2) În situaţia prevăzută la alin. (1) angajatorul are obligaţia de a comunică evenimentul şi misiunii diplomatice sau oficiului consular român din ţara respectivă.

(3) Orice eveniment produs pe teritoriul alte ţări în care sunt implicaţi lucrători români, detaşaţi sau puşi la dispoziţie de către angajatori români la angajatori străini, respectiv utilizatori străini, pentru efectuarea unor lucrări pe teritoriul altui stat, se comunică imediat de către angajatorul român misiunii diplomatice sau oficiului consular român din ţara respectivă.

(4) Angajatorii români care detaşează ori pun la dispoziţie lucrători la angajatori străini, respectiv utilizatori străini, au obligaţia să includă în cuprinsul convenţiilor internaţionale şi contractelor bilaterale încheiate cu partenerii străini clauze cu privire la comunicarea evenimentelor.

(5) Evenimentele în care sunt implicate persoane din cadrul misiunilor diplomatice sau al oficiilor consulare române, precum şi persoane care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public în afara graniţelor ţării vor fi comunicate Ministerului Afacerilor Externe din România de către misiunile diplomatice sau oficiile

consulare române. Ministerul Afacerilor Externe are obligaţia de a comunică aceste evenimente Inspecţiei Muncii.

ART. 144

(1) Cercetarea evenimentelor produse în afara graniţelor ţării în care sunt implicaţi lucrători ai unor angajatori români se va face conform prevederilor art. 114-134.

(1^1) În cazul evenimentelor produse în afara graniţelor ţării care au avut drept consecinţă incapacitatea temporară de muncă pentru lucrătorii asiguraţi potrivit Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, dosarul de cercetare întocmit de comisia numită de angajator cuprinde:

a) actele prevăzute la art. 122 alin. (1) lit. a), b), e), h), i), j), k) şi, după caz, cele prevăzute la alin. (1) lit. c), c^1), d), g), n), p), q) şi la art. 122 alin. (2);

b) declaraţia pe propria răspundere a angajatorului/reprezentantului angajatorului, conform modelului prevăzut în anexa nr. 27;

c) declaraţiile pe propria răspundere ale martorilor, după caz, sau ale persoanelor, nominalizate de angajator/reprezentantul angajatorului, care pot contribui la elucidarea împrejurărilor producerii evenimentului şi care, din motive întemeiate, nu se pot prezenta în faţa organelor de cercetare prevăzute la art. 29 alin. (1) lit. b)-d) din lege, conform modelului prevăzut în anexa nr. 28.

(la 07-03-2022 Alineatul (1^1) din Articolul 144 , Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 22, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(1^2) Dosarul de cercetare prevăzut la alin. (1^1) va fi completat cu informarea, prevăzută în anexa nr. 29, a casei teritoriale de pensii din raza administrativ-teritorială în care se află sediul angajatorului, transmisă inspectoratului teritorial de muncă din aceeaşi unitate administrativ-teritorială, cu privire la producerea unui eveniment considerat accident de muncă conform legislaţiei din statul în care s-a produs şi în care a fost implicat lucrătorul unui angajator român, care devine parte integrantă a acestuia.

(la 07-03-2022 Articolul 144 din Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost completat de Punctul 23, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(2) La cercetarea evenimentelor prevăzute la alin. (1) poate participa şi un delegat din partea misiunii diplomatice sau oficiului consular român din ţara respectivă.

(3) Cercetarea evenimentelor în care sunt implicate persoane din cadrul misiunilor diplomatice sau oficiilor consulare, precum şi

persoane care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public în afara graniţelor ţării se face de către Ministerul Afacerilor Externe.

(4) Abrogat.

(la 07-03-2022 Alineatul (4) din Articolul 144 , Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost abrogat de Punctul 24, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(5) Abrogat.

(la 07-03-2022 Alineatul (5) din Articolul 144 , Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost abrogat de Punctul 24, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(6) În cazul în care cercetarea se efectuează în conformitate cu prevederile art. 29 alin. (1) lit. b)-d) din lege, documentele prevăzute la alin. (1^1) sunt puse la dispoziţia organului de cercetare de către angajatorul la care era angajată victima.

(la 07-03-2022 Articolul 144 din Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost completat de Punctul 25, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

Conform articolului V din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 7 martie 2022, dosarele de cercetare nefinalizate la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, pentru evenimentele produse în afara graniţelor ţării în care au fost implicaţi lucrători ai unor angajatori români aflaţi în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, vor fi completate, în vederea finalizării, conform dispoziţiilor art. 144 alin. (1^1) şi (1^2), cu respectarea prevederilor art. 144 alin. (6) din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi cu modificările şi completările aduse prin prezenta hotărâre.

ART. 145

(1) De întocmirea dosarelor de cercetare a evenimentelor urmate de incapacitate temporară de muncă răspunde angajatorul care a încheiat contractul cu partenerul străin, în cazul efectuării de lucrări cu personal român, şi, respectiv, Ministerul Afacerilor Externe, în cazul accidentelor suferite de angajaţii misiunilor diplomatice sau ai oficiilor consulare române şi de persoanele care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public în afara graniţelor României, aflaţi în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu.

(2) De întocmirea dosarelor de cercetare a evenimentelor urmate de invaliditate sau deces răspunde inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia îşi are sediul social angajatorul la care era angajată victima.

(3) Dosarul de cercetare va cuprinde:

a) actele prevăzute la art. 122 alin. (1) lit. a), b), e), h), i), j), k), o) şi, după caz, cele prevăzute la lit. c), c^1), d), g), l), m), n), p), q) şi la art. 122 alin. (2);

b) declaraţia pe propria răspundere a angajatorului/ reprezentantului angajatorului, conform modelului prevăzut în anexa nr. 27;

c) declaraţiile pe propria răspundere ale martorilor, după caz, sau ale persoanelor, nominalizate de angajator/reprezentantul angajatorului, care pot contribui la elucidarea împrejurărilor producerii evenimentului şi care, din motive întemeiate, nu se pot prezenta în faţa organelor de cercetare prevăzute la art. 29 alin. (1) lit. b)-d) din lege, conform modelului prevăzut în anexa nr. 28;

d) după caz, informarea casei teritoriale de pensii din cadrul unităţii administrativ-teritoriale în raza căreia se află sediul angajatorului către inspectoratul teritorial de muncă din aceeaşi unitate administrativ-teritorială, privind producerea în afara graniţelor ţării a unui eveniment considerat accident de muncă, conform legislaţiei din statul în care s-a produs şi în care a fost implicat lucrătorul unui angajator român, conform anexei nr. 29.

(la 07-03-2022 Alineatul (3) din Articolul 145 , Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 26, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(4) Documentele prevăzute la alin. (3) lit. a)-c) sunt puse la dispoziţia organului de cercetare prevăzut la art. 29 alin. (1) lit. b)-d) din lege de către angajatorul la care era angajată victima.

(la 07-03-2022 Alineatul (4) din Articolul 145 , Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 26, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(5) Cheltuielile necesare traducerii în limba română a documentelor anexate la dosarul de cercetare se suportă de către angajatorul sau angajatorii victimei/victimelor.

(la 07-03-2022 Alineatul (5) din Articolul 145 , Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 26, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(6) Termenul de finalizare a cercetării evenimentelor pentru care angajatorul menţionat la alin. (1) a solicitat prelungirea în termenul prevăzut la art. 120, în scris şi argumentat, la inspectoratul teritorial de muncă, Inspecţia Muncii, după caz, nu poate depăşi 9 luni de la data comunicării.

(la 07-03-2022 Articolul 145 din Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost completat de Punctul 27, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23

februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(7) În situaţia în care angajatorul menţionat la alin. (1) nu a comunicat producerea evenimentului în afara graniţelor ţării în care a fost implicat lucrătorul, nu a solicitat în scris şi argumentat prelungirea termenului de cercetare prevăzut la art. 120, prevederile alin. (6) se aplică de la data sesizării inspectoratului teritorial de muncă de către casa teritorială de pensii în temeiul art. 144 alin. (1^2).

(la 07-03-2022 Articolul 145 din Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost completat de Punctul 27, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(la 27-09-2010 Art. 145 a fost modificat de pct. 78 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 146

Înregistrarea şi evidenţa accidentelor de muncă şi a incidentelor periculoase se fac de către angajatorul român, conform prevederilor art. 143-145.

SECŢIUNEA a 5-a

Comunicarea şi cercetarea evenimentelor produse pe teritoriul României în care sunt implicaţi cetăţeni străini aflaţi în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu

ART. 147

(1) Orice eveniment produs pe teritoriul României, în care sunt implicaţi cetăţeni străini aflaţi în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu, va fi comunicat imediat la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia a avut loc, de către angajator sau de către orice altă persoană care are cunoştinţă despre eveniment.

(2) Inspectoratul teritorial de muncă care a primit comunicarea va înştiinţa misiunea diplomatică sau consulatul ţării din care provine persoana accidentată, prin intermediul Inspecţiei Muncii.

ART. 148

(1) Cercetarea unor astfel de evenimente se face de către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia au avut loc, împreună cu celelalte organe competente, precum şi cu reprezentanţi ai angajatorului străin implicat în eveniment sau de către Inspecţia Muncii, conform art. 29 alin. (1) lit. c) din lege.

(2) La cercetare poate participa un reprezentant al misiunii diplomatice sau al consulatului ţării respective.

(3) Termenul de cercetare este cel prevăzut la art. 120.

(4) Dosarul de cercetare va cuprinde actele prevăzute la art. 122.

(5) Dosarul de cercetare se va întocmi astfel:

a) într-un exemplar, pentru evenimentele care au produs incapacitate temporară de muncă sau care sunt accidente uşoare; dosarul se păstrează în arhiva inspectoratului teritorial de muncă care a cercetat evenimentul;

b) în două exemplare, pentru evenimentele care au produs deces, accidente colective; originalul se înaintează organelor de urmărire penală şi un exemplar se păstrează la inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea;

c) în 3 exemplare, pentru evenimentele cercetate de Inspecţia Muncii; originalul se înaintează organelor de urmărire penală, un exemplar se păstrează la Inspecţia Muncii şi un exemplar la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs evenimentul;

d) în mai multe exemplare, pentru evenimentele care au produs incapacitate temporară de muncă pentru victime cu angajatori diferiţi; originalul se păstrează în arhiva inspectoratului teritorial de muncă care a efectuat cercetarea.

(la 27-09-2010 Alin. (5) al art. 148 a fost modificat de pct. 79 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(6) Dosarul de cercetare întocmit conform prevederilor alin. (5) lit. a) şi b) va fi transmis Inspecţiei Muncii în condiţiile prevăzute la art. 126 alin. (1).

(la 27-09-2010 Alin. (6) al art. 148 a fost introdus de pct. 80 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(7) O copie a dosarului original se va transmite misiunii diplomatice sau consulatului ţării de unde provine accidentatul de către inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea sau, după caz, de către Inspecţia Muncii.

(la 27-09-2010 Alin. (7) al art. 148 a fost introdus de pct. 80 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 6-a

Semnalarea bolilor profesionale

ART. 149

Orice suspiciune de boală profesională, inclusiv intoxicaţia acută profesională, se va semnala obligatoriu de către toţi medicii, indiferent de specialitate şi de locul de muncă, cu prilejul oricărei prestaţii medicale, prin completarea fişei de semnalare BP1, prevăzută în anexa nr. 19, conform domeniului de competenţă.

(la 07-03-2022 Articolul 149 din Sectiunea a 6-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 28, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 150

(1) Medicul care suspectează o boală profesională sau o intoxicaţie acută profesională trimite bolnavul cu fişa de semnalare BP1 la unitatea sanitară de medicina muncii, respectiv clinica/secţia de medicina muncii sau cabinetul de medicina muncii din structura spitalelor, în vederea stabilirii diagnosticului de boală şi diagnosticului prezumtiv de boală profesională.

(2) Medicul specialist de medicina muncii din clinica/secţia de medicina muncii sau cabinetul de medicina muncii din structura spitalelor stabileşte diagnosticul prezumtiv de boală profesională în baza documentelor care atestă expunerea profesională şi completează fişa de semnalare BP1, conform domeniului de competenţă.

(3) Boala profesională şi factorii de risc profesional sunt prezentaţi în Tabelul cu bolile profesionale cu declarare obligatorie, prevăzut în anexa nr. 22.

(4) În situaţia în care pentru acelaşi bolnav sunt formulate mai multe diagnostice prezumtive de boală profesională, pentru fiecare diagnostic de boală profesională se va elibera câte o fişă de semnalare BP1.

(la 07-03-2022 Articolul 150 din Sectiunea a 6-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 29, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

SECŢIUNEA a 7-a

Cercetarea bolii profesionale

ART. 151

După primirea fişei de semnalare BP1, transmisă de către medicii prevăzuţi la art. 150 alin. (2), medicul specialist de medicina muncii din cadrul direcţiei de sănătate publică judeţene sau a municipiului Bucureşti cercetează în termen de 30 de zile, având în vedere ruta profesională, cauzele îmbolnăvirii profesionale.

(la 07-03-2022 Articolul 151 din Sectiunea a 7-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 30, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 152

Cercetarea se face în prezenţa angajatorului sau a reprezentantului acestuia ori, după caz, a persoanelor fizice autorizate în cazul profesiilor liberale, conform art. 34 alin. (2) din lege.

ART. 153

Cercetarea are drept scop confirmarea sau infirmarea caracterului profesional al îmbolnăvirii respective şi se finalizează cu redactarea şi semnarea procesului-verbal de cercetare a cazului de boală profesională, prevăzut în anexa nr. 20.

ART. 154

În procesul-verbal de cercetare a cazului de boală profesională se vor menţiona în mod special cauzele îmbolnăvirii, responsabilitatea angajatorilor şi măsurile tehnice şi organizatorice necesare pentru prevenirea unor îmbolnăviri profesionale similare.

(la 07-03-2022 Articolul 154 din Sectiunea a 7-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 31, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 155
Abrogat.

(la 07-03-2022 Articolul 155 din Sectiunea a 7-a , Capitolul VII a fost abrogat de Punctul 32, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 156
Abrogat.

(la 07-03-2022 Articolul 156 din Sectiunea a 7-a , Capitolul VII a fost abrogat de Punctul 32, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 157
Procesul-verbal de cercetare a cazului de boală profesională, prevăzut în anexa nr. 20, se întocmeşte de către medicul de medicina muncii din cadrul direcţiei de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti, în 7 exemplare, din care un exemplar rămâne emitentului actului, iar restul exemplarelor se transmit către angajator, medicul de medicina muncii din clinica/secţia de medicina muncii sau cabinetul de medicina muncii din structura spitalelor care a semnalat îmbolnăvirea, lucrător, inspectoratul teritorial de muncă, Centrul naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar şi asiguratorul la nivel teritorial.

(la 07-03-2022 Articolul 157 din Sectiunea a 7-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 33, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 157^1
Procesul-verbal de cercetare a cazului de boală profesională prevăzut la art. 153 poate fi contestat în condiţiile prevederilor Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările şi completările ulterioare.

(la 07-03-2022 Sectiunea a 7-a din Capitolul VII a fost completată de Punctul 34, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 157^2

(1) În vederea soluţionării contestaţiilor depuse în conformitate cu prevederile art. 157^1, la nivelul fiecărei direcţii de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti se constituie comisia de soluţionare a contestaţiilor.

(2) Componenţa şi atribuţiile comisiilor de soluţionare a contestaţiilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc prin ordin al ministrului sănătăţii.

(la 07-03-2022 Sectiunea a 7-a din Capitolul VII a fost completată de Punctul 34, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

*) Notă CTCE:

Conform articolului II din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 7 martie 2022, în termen de 15 zile de la intrarea în vigoare a prezentei hotărâri, Ministerul Sănătăţii va elabora un ordin al ministrului sănătăţii pentru stabilirea componenţei şi atribuţiilor comisiilor de soluţionare a contestaţiilor prevăzute la art. 157^2 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi cu modificările şi completările aduse prin prezenta hotărâre.

ART. 158

Pe baza confirmării caracterului profesional al îmbolnăvirii, medicul de medicina muncii care a efectuat cercetarea declară cazul de îmbolnăvire profesională, completând fişa de declarare a cazului de boală profesională BP2, denumită în continuare fişa de declarare BP2, care trebuie să aibă ştampila direcţiei de sănătate publică judeţene sau a municipiului Bucureşti şi trebuie să cuprindă data declarării, prevăzută în anexa nr. 21.

(la 27-09-2010 Art. 158 a fost modificat de pct. 84 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 8-a

Declararea bolilor profesionale

ART. 159

(1) Dosarul de cercetare pentru declararea bolilor profesionale se păstrează la direcţia de sănătate publică judeţeană şi a municipiului Bucureşti şi cuprinde următoarele documente:

a) opisul documentelor din dosar;

b) fişa de semnalare BP1;

c) documente care certifică ruta profesională, precum: copie de pe carnetul de muncă, extrase din Registrul general de evidenţă a salariaţilor, adeverinţe;

d) documente care atestă expunerea profesională, precum: copie de pe fişa de identificare a factorilor de risc profesional, adeverinţe şi, după caz, nivelul măsurat al noxelor sau noxa identificată;

e) istoricul stării de sănătate la locul de muncă, cum ar fi: documentul eliberat de medicul de medicina muncii care asigură asistenţa de medicina muncii la unitatea respectivă, după caz;

f) document medical care precizează diagnosticul prezumtiv de boală profesională, respectiv: biletul de ieşire emis de clinica/secţia de medicina muncii din structura spitalelor sau referat medical în cazul în care bolnavul nu a fost internat;

g) documente care să ateste statusul socioprofesional, de exemplu: pensionar de invaliditate, pensionar de vârstă, persoană cu handicap, angajat cu unul sau mai multe contracte de muncă;

h) procesul-verbal de cercetare a cazului de boală profesională.

(2) În vederea completării dosarului de cercetare pentru declararea bolilor profesionale, angajatorul are obligaţia să pună la dispoziţia medicului de medicina muncii din cadrul direcţiei de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti, în termenul stabilit de acesta, toate documentele necesare solicitate.

(la 07-03-2022 Articolul 159 din Sectiunea a 8-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 35, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 160

(1) În cazul bolilor profesionale:

a) declararea se face de către direcţia de sănătate publică judeţeană sau a municipiului Bucureşti din care face parte medicul de medicina muncii care a efectuat cercetarea, pe baza documentelor prevăzute la art. 159, prin fişa de declarare a cazului de boală profesională BP2, care reprezintă formularul final de raportare a bolii profesionale nou-declarate;

b) semnalarea şi declararea se fac în termen de 2 ani de la încetarea expunerii profesionale considerate cauză a îmbolnăvirii. Excepţie fac cazurile de cancer, pneumoconioze, fibroze pulmonare, pleurezie benignă prin expunere la azbest, îngroşări pleurale difuze prin expunere la azbest, îngroşări pleurale localizate - plăci pleurale, atelectazii rotunde prin expunere la azbest.

(la 07-03-2022 Litera b) din Alineatul (1) , Articolul 160 , Sectiunea a 8-a , Capitolul VII a fost modificată de Punctul 36, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(2) Pentru bolile profesionale declarate în unul dintre statele membre ale Uniunii Europene sau ale Spaţiului Economic European trebuie întocmită o fişă de declarare a cazului de boală profesională BP2 de către Direcţia de Sănătate Publică a Municipiului Bucureşti.

(la 27-09-2010 Art. 160 a fost modificat de pct. 85 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 161

În cazul în care unitatea la care s-a produs îmbolnăvirea a fost desfiinţată sau nu mai există la momentul precizării diagnosticului de boală profesională, cazul respectiv se poate declara prin fişa de declarare BP2 pe baza documentelor prevăzute la art. 159, cu excepţia procesului-verbal de cercetare a cazului de boală profesională.

ART. 162

Toate cazurile de boli profesionale se declară la ultimul angajator unde a lucrat bolnavul şi unde există factorii de risc ai bolii profesionale respective evidenţiaţi prin documente oficiale de la direcţia de sănătate publică; ele se declară şi se păstrează în evidenţă de către direcţia de sănătate publică din judeţul sau din municipiul Bucureşti în care se află angajatorul respectiv.

(la 27-09-2010 Art. 162 a fost modificat de pct. 86 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 163

Direcţia de sănătate publică judeţeană, respectiv a municipiului Bucureşti, este răspunzătoare pentru corectitudinea datelor înscrise în fişa de declarare BP2.

(la 27-09-2010 Art. 163 a fost modificat de litera a) a pct. 120 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010, prin înlocuirea sintagmei "autoritatea de sănătate publică" cu sintagma "direcţia de sănătate publică".)

ART. 164

Bolile profesionale cu diagnosticul de pneumoconioză se declară numai pe baza diagnosticului precizat de către comisiile de pneumoconioze de la nivelul clinicilor de boli profesionale.

(la 27-09-2010 Art. 164 a fost modificat de pct. 87 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 164^1

(1) În situaţii epidemiologice excepţionale, respectiv pandemii sau epidemii, stabilite de către autorităţile competente în conformitate cu prevederile Legii nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătăţii publice în situaţii de risc epidemiologic şi biologic, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, prin excepţie de la procedura prevăzută la art. 149-164, cercetarea cazurilor de îmbolnăvire profesională prin expunere la factorul de risc biologic care a generat situaţia

epidemiologică excepţională se face de către medicul de medicina muncii din cadrul direcţiei de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti în baza documentelor primite prin corespondenţa electronică sau poştală, fără a mai fi necesară prezenţa acestuia la sediul întreprinderii şi/sau unităţii la care a fost semnalat cazul de boală profesională.

(2) Toate documentele generate în urma procedurii de la alin. (1), respectiv procesul-verbal de cercetare a cazului de boală profesională şi fişa de declarare a cazului de boală profesională BP2, se transmit conform art. 157 şi art. 165 alin. (4) prin corespondenţa electronică sau poştală.

(la 07-03-2022 Sectiunea a 8-a din Capitolul VII a fost completată de Punctul 37, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

SECŢIUNEA a 9-a

Raportarea bolilor profesionale

ART. 165

(1) Bolile profesionale nou-declarate se raportează în termen de 30 de zile de la data declarării de către direcţia de sănătate publică judeţeană şi a municipiului Bucureşti, la Centrul naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar, precum şi la structurile teritoriale ale asiguratorului stabilite conform legii.

(2) Direcţia de sănătate publică judeţeană şi a municipiului Bucureşti trimite către Centrul naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar procesul-verbal de cercetare în original şi fişa de declarare a cazului de boală profesională BP2 în original.

(3) Datele cuprinse în documentele enumerate la alin. (2) sunt înregistrate în Registrul operativ naţional informatizat al bolilor profesionale.

(4) Fişa de declarare a cazului de boală profesională BP2 se întocmeşte în 6 exemplare pentru: direcţia de sănătate publică judeţeană şi a municipiului Bucureşti, lucrătorul diagnosticat cu boală profesională, medicul de medicina muncii din clinica/secţia de medicina muncii sau cabinetul de medicina muncii din structura spitalelor care a semnalat îmbolnăvirea, inspectoratul teritorial de muncă, Centrul naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar şi asiguratorul la nivel teritorial.

(la 07-03-2022 Articolul 165 din Sectiunea a 9-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 38, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 166

La nivelul Centrului naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar se constituie Registrul operativ naţional informatizat al bolilor profesionale, care se reactualizează lunar cu datele din documentele enumerate la art. 165 alin. (2).

(la 07-03-2022 Articolul 166 din Sectiunea a 9-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 39, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 167

Centrul naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar are următoarele atribuţii principale:

a) asigură funcţia de coordonare tehnică profesională a structurilor de specialitate şi asigură suportul tehnic profesional structurilor de specialitate din direcţiile de sănătate publică;

b) coordonează şi participă la elaborarea metodologiilor de monitorizare şi supraveghere a sănătăţii în relaţie cu mediul de viaţă şi muncă;

c) participă la elaborarea strategiilor privitoare la prevenirea îmbolnăvirilor, supravegherea şi controlul bolilor asociate determinanţilor din mediul de muncă;

d) coordonează programe de studii şi cercetări în vederea evaluării sănătăţii în relaţie cu mediul de muncă;

e) participă la elaborarea de proiecte de acte normative în domeniile de competenţă.

(la 07-03-2022 Articolul 167 din Sectiunea a 9-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 40, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 168

Centrul naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar raportează datele privind morbiditatea profesională către Direcţia generală asistenţă medicală, medicină de urgenţă şi programe de sănătate publică din cadrul Ministerului Sănătăţii.

(la 07-03-2022 Articolul 168 din Sectiunea a 9-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 41, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 169

Centrul naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar transmite, la cerere, informaţiile de interes public privind bolile profesionale tuturor instituţiilor implicate în activităţi cu impact asupra sănătăţii lucrătorilor.

(la 07-03-2022 Articolul 169 din Sectiunea a 9-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 42, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 170

Lista bolilor profesionale ale căror declarare, cercetare şi evidenţă sunt obligatorii este prevăzută în anexa nr. 22.

ART. 171

(1) Structurile de medicina muncii din cadrul direcţiilor de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti raportează anual Centrului naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar situaţia absenteismului medical ca urmare a bolilor profesionale în anul respectiv, precum şi lista cu bolile legate de profesie.

(2) Datele menţionate la alin. (1) sunt înregistrate în Registrul operativ naţional informatizat al bolilor profesionale.

(la 07-03-2022 Articolul 171 din Sectiunea a 9-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 43, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 172

Intoxicaţia acută profesională se declară, se cercetează şi se înregistrează atât ca boală profesională, cât şi ca accident de muncă.

SECŢIUNEA a 10-a

Bolile legate de profesie

ART. 173

Lista bolilor legate de profesiune este prezentată în anexa nr. 23.

ART. 174

Bolile legate de profesiune nu se declară. Acestea se dispensarizează medical şi se comunică angajatorilor sub forma rapoartelor medicale nenominalizate privind sănătatea lucrătorilor, în vederea luării măsurilor tehnico-organizatorice de normalizare a condiţiilor de muncă.

SECŢIUNEA a 11-a

Dispoziţii finale

ART. 175

În contractele încheiate între angajatori pentru prestarea de activităţi şi servicii vor fi prevăzute clauze privind răspunderile referitoare la comunicarea, cercetarea şi înregistrarea unor eventuale accidente de muncă.

ART. 176

(1) Victimele sau familia victimelor unui eveniment urmat de incapacitate temporară de muncă, invaliditate sau deces au dreptul să sesizeze sau să se informeze la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia a avut loc accidentul.

(2) Dacă în urma investigaţiilor rezultă că sunt întrunite condiţiile unui accident de muncă, inspectoratul teritorial de muncă va lua măsuri pentru efectuarea cercetării în conformitate cu prevederile prezentelor norme metodologice.

(3) În situaţiile prevăzute la alin. (1), inspectoratul teritorial de muncă va răspunde sesizărilor conform prevederilor legale sau va elibera, la cerere, o copie a procesului-verbal de cercetare a evenimentului.

ART. 177

(1) În situaţia în care angajatorul, lucrătorii implicaţi, victimele sau familiile acestora nu sunt de acord cu concluziile stabilite în procesul-verbal de cercetare a evenimentului, pot sesiza, în scris, Inspecţia Muncii, în termen de 30 de zile calendaristice de la data primirii procesului-verbal.

(2) Dacă în urma analizei se constată că trebuie refăcută cercetarea, Inspecţia Muncii dispune completarea dosarului de cercetare şi/sau întocmirea unui nou proces-verbal de cercetare care îl va înlocui pe cel existent.

(3) Soluţiile adoptate de către Inspecţia Muncii vor fi comunicate celor interesaţi, în termenul legal.

(la 27-09-2010 Art. 177 a fost modificat de pct. 94 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

CAP. VIII

Avizarea documentaţiilor cu caracter tehnic de informare şi instruire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă

SECŢIUNEA 1

Prevederi generale

ART. 178

Prezentul capitol are ca scop stabilirea tipurilor de documentaţii cu caracter tehnic de informare şi instruire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă care se supun avizării, a cerinţelor care stau la baza realizării acestora, precum şi a procedurii de avizare.

ART. 179

Documentaţiile care se supun avizării sunt:

a) filme sau imagini, pe peliculă sau suport magnetic, cu subiecte din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

b) afişe, pliante, broşuri din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

c) suporturile de curs destinate programelor de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă prevăzute la art. 16 alin. (1) lit. c) şi la art. 55 alin. (1);

(la 27-09-2010 Litera c) a art. 179 a fost modificată de pct. 95 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

d) diapozitive, diafilme şi altele asemenea.

SECŢIUNEA a 2-a

Cerinţe de realizare a documentaţiilor

ART. 180

Cerinţele generale pentru realizarea documentaţiilor prevăzute la art. 179 sunt:

a) conţinutul să fie în concordanţă cu legislaţia în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă în vigoare;

b) să prezinte informaţia într-o formă accesibilă, completă şi uşor de asimilat;

c) conţinutul şi realizarea să fie în concordanţă cu nivelul de pregătire al subiecţilor cărora li se adresează.

ART. 181

Cerinţele specifice pentru realizarea filmelor cu subiecte din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă sunt:

a) scenariul şi regia să asigure perceperea corectă şi clară a mesajului;

b) imagine clară şi sugestivă;

c) sonor clar şi sugestiv;

d) forme de prezentare: filmare reală sau animaţie;

e) durata proiecţiei: 10-20 de minute.

ART. 182

Cerinţele specifice pentru realizarea afişelor şi pliantelor din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă sunt:

a) grafică simplă, fără greşeli tehnice, subliniindu-se elementele principale ale temei şi eliminându-se detaliile nesemnificative;

b) utilizarea unor culori vii, contrastante, în concordanţă cu subiectul, respectiv culori deschise pentru situaţii pozitive şi culori închise pentru situaţii negative;

c) să nu aibă text sau textul să fie scurt, concis şi vizibil, cu dimensiunea literelor aleasă astfel încât să permită citirea textului de la o distanţă de 4-5 m;

d) subiectul să ocupe circa 60% din suprafaţa afişului, iar marginile să fie suficient de mari pentru a-l izola de fondul pe care este aplicat;

e) mărimea afişului va fi aleasă în funcţie de scopul urmărit şi locul în care va fi expus;

f) materialele din care sunt realizate să fie adecvate mediilor în care vor fi utilizate, respectiv să fie rezistente la acţiunea factorilor din mediul în care sunt amplasate şi/sau utilizate (umiditate, agenţi chimici etc.).

ART. 183

Cerinţele specifice pentru realizarea broşurilor din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă sunt:

a) să prezinte informaţiile clar şi concis;

b) să se axeze pe o temă concretă;

c) să prezinte un interes practic cât mai larg.

ART. 184

Cerinţele specifice pentru elaborarea suportului de curs prevăzut la art. 179 lit. c) sunt:

a) să fie elaborat în baza unei documentări bibliografice la zi;
b) să utilizeze terminologia specifică securităţii şi sănătăţii în muncă;
c) să fie elaborat pe o tematică orientată spre grupuri-ţintă, respectiv angajatorii care şi-au asumat atribuţii din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor;
d) să fie redactat clar, concis, adaptat nivelului de pregătire al grupului-ţintă căruia îi este destinat;
e) informaţiile să fie sistematizate într-o organizare logică a conţinutului, orientate spre situaţii concrete de muncă;
f) să evidenţieze consecinţele neaplicării şi/sau nerespectării legislaţiei din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(la 27-09-2010 Art. 184 a fost modificat de pct. 96 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 185

Cerinţele specifice pentru realizarea diapozitivelor şi diafilmelor sunt:
a) pe cât posibil să fie realizate color şi să fie clare;
b) să fie însoţite de scheme explicative;
c) să fie însoţite de texte redactate clar şi concis, fără a da naştere la interpretări;
d) să fie realizate într-o succesiune logică.

SECŢIUNEA a 3-a
Avizarea documentaţiilor

ART. 186

(1) Documentaţiile prevăzute la art. 179 pot fi difuzate sau comercializate numai dacă sunt avizate de către Comisia de abilitare şi avizare prevăzută la art. 36, din judeţul în care îşi are sediul elaboratorul.
(2) În situaţia în care elaboratorul îşi are sediul într-un alt stat membru al Uniunii Europene ori aparţinând Spaţiului Economic European, documentaţiile se avizează de către Comisia de abilitare şi avizare din cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă al Municipiului Bucureşti.
(la 27-09-2010 Alin. (2) al art. 186 a fost modificat de pct. 97 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 187

Pentru avizarea documentaţiilor, elaboratorul va transmite Comisiei de abilitare şi avizare, prin poştă, o cerere întocmită potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 24, însoţită de un dosar care cuprinde:

a) copia certificatului de înregistrare la registrul comerţului şi, după caz, a anexei acestuia;
b) prin excepţie de la prevederile lit. a), în situaţia în care elaboratorul se află în cazul prevăzut la art. 186 alin. (2), acesta va depune documentul echivalent eliberat de statul în care îşi are sediul;
c) un scurt memoriu de prezentare a documentaţiei;
d) două exemplare din documentaţia supusă avizării;
e) în cazul diapozitivelor şi diafilmelor se vor transmite originalul şi două copii pe suport hârtie.

(la 27-09-2010 Art. 187 a fost modificat de pct. 98 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 188

(1) Comisia de abilitare şi avizare va transmite prin poştă avizul sau decizia de respingere motivată, în termen de 30 de zile de la data primirii solicitării.
(2) Avizul comisiei, prezentat în anexa nr. 25, va fi însoţit de un exemplar din documentaţia transmisă de elaborator, care va purta ştampila Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.
(la 17-08-2016 sintagma: Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a fost înlocuită de Alineatul (1), Articolul 1, Sectiunea 1, Capitolul I HOTĂRÂREA nr. 344 din 30 aprilie 2014, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 332 din 07 mai 2014)

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

(la 27-09-2010 Alin. (2) al art. 188 a fost modificat de litera c) a pct. 120 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010, prin înlocuirea unei sintagme.)

(3) Decizia de respingere, prezentată în anexa nr. 26, va fi însoţită de cele două exemplare de documentaţie transmisă de elaborator, pentru a fi refăcută în sensul celor precizate în decizie.

SECŢIUNEA a 4-a
Dispoziţii finale

ART. 189

(1) Difuzarea sau comercializarea documentaţiilor prevăzute la art. 179 va fi însoţită de o copie a avizului.

(2) Angajatorul care utilizează documentaţiile prevăzute la art. 179 trebuie să deţină o copie a avizului.

ART. 190

(1) Solicitantul sau titularul de aviz, după caz, pot face contestaţie la Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale, în termen de maximum 30 de zile de la data primirii deciziei de respingere.

(la 17-08-2016 sintagma: Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a fost înlocuită de Alineatul (1), Articolul 1, Sectiunea 1, Capitolul I HOTĂRÂREA nr. 344 din 30 aprilie 2014, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 332 din 07 mai 2014)

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

(la 27-09-2010 Alin. (1) al art. 190 a fost modificat de pct. 99 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(2) Soluţiile adoptate ca răspuns la contestaţie vor fi comunicate celor interesaţi în termen de 30 de zile de la data primirii contestaţiei.

ART. 191

(1) Dacă în timpul controalelor efectuate de inspectorii de muncă se constată diferenţe între documentaţia avizată şi cea folosită în activitatea curentă, inspectorul de muncă dispune măsuri pentru retragerea documentaţiei neconforme şi comunică, în scris, situaţia constatată Comisiei de abilitare şi avizare care a dat avizul, cu propunerea de suspendare sau de retragere a avizului.

(2) Comisia prevăzută la alin. (1) aduce la cunoştinţa titularului de aviz situaţia constatată, pentru ca acesta să îşi prezinte punctul de vedere.

(3) Comisia prevăzută la alin. (1) analizează comunicarea inspectorului de muncă împreună cu punctul de vedere al titularului de aviz şi emite o decizie de suspendare sau de retragere a avizului, după caz.

(4) Suspendarea se poate face pe o perioadă determinată, în funcţie de timpul necesar pentru remedierea deficienţelor constatate.

(5) Decizia de respingere a avizării, de retragere, de suspendare a avizului sau cea prevăzută la art. 192 alin. (2) poate face obiectul unei contestaţii în condiţiile prevăzute la art. 190.

(la 27-09-2010 Art. 191 a fost modificat de pct. 100 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 192

(1) În situaţia în care titularul de aviz intenţionează să aducă modificări unei documentaţii avizate, are obligaţia să comunice

Comisiei de abilitare şi avizare teritoriale, respectiv a municipiului Bucureşti, conţinutul acestor modificări.

(2) Comisia de abilitare şi avizare teritorială, respectiv a municipiului Bucureşti, analizează dacă modificările asupra documentaţiei sunt intervenţii minore sau majore şi decide menţinerea avizului sau necesitatea unei noi avizări.

ART. 192^1

(1) Procedurile şi formalităţile de abilitare a serviciilor externe de prevenire şi protecţie pot fi îndeplinite şi prin intermediul PCU electronic, în conformitate cu prevederile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 49/2009, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 68/2010. Prevederile prezentului alineat se aplică în termen de 60 de zile de la data operaţionalizării punctului de contact unic electronic.

(2) Prevederile din cuprinsul prezentelor norme metodologice se completează cu dispoziţiile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 49/2009 , aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 68/2010.

(la 27-09-2010 Art. 192^1 a fost introdus de pct. 101 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 192^2

Orice activitate care implică prelucrarea datelor cu caracter personal, realizată în aplicarea prevederilor prezentelor norme metodologice, se efectuează cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 679/2016 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date şi de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecţia datelor), precum şi a legislaţiei naţionale de aplicare a acestuia.

(la 07-03-2022 Sectiunea a 4-a din Capitolul VIII a fost completată de Punctul 44, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 193

Anexele nr. 1-29 fac parte integrantă din prezentele norme metodologice.

(la 07-03-2022 Articolul 193 din Sectiunea a 4-a , Capitolul VIII a fost modificat de Punctul 45, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ANEXA 1

la normele metodologice

T

I	II	III
	CERERE	
	pentru	
Către:	autorizarea desfăşurării	DE MUNCĂ
	activităţii din punct de	.....
	vedere al securităţii şi	
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ	sănătăţii în muncă la:	IV
	[] sediul social	
.....	[] sediul secundar	Nr. intrare:.....
	[] în afara sediului	Data .....

V.

1. Persoana juridică:.....

2. cu sediul în: localitatea ..... str. ..... nr. ..., bloc ..... scara ..., etaj ... ap. ... judeţ/sector ...., cod poştal .... telefon ... fax ....., e-mail ..... web site .....

3. prin .....(nume, prenume) ..... CNP .....(cod numeric personal)....

în calitate de ..... conform .....

4. Obiectul cererii: autorizarea desfăşurării activităţii din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă la

- sediul social
- sediul secundar
- în afara sediului

VI.

Persoana şi domiciliul ales pentru comunicări:

1. Nume şi prenume: .....

2. Adresa: localitatea ....., str. .....
nr. ...., bloc ..., scara .... etaj ..... ap. .... judeţ/sector .....
cod poştal ....., telefon ....., fax .....
e-mail .....

VII.

1. ACTIVITĂŢI PENTRU CARE SOLICIT AUTORIZAREA DE FUNCŢIONARE DIN PUNCT DE VEDERE AL SECURITĂŢII ŞI SĂNĂTĂŢII ÎN MUNCĂ

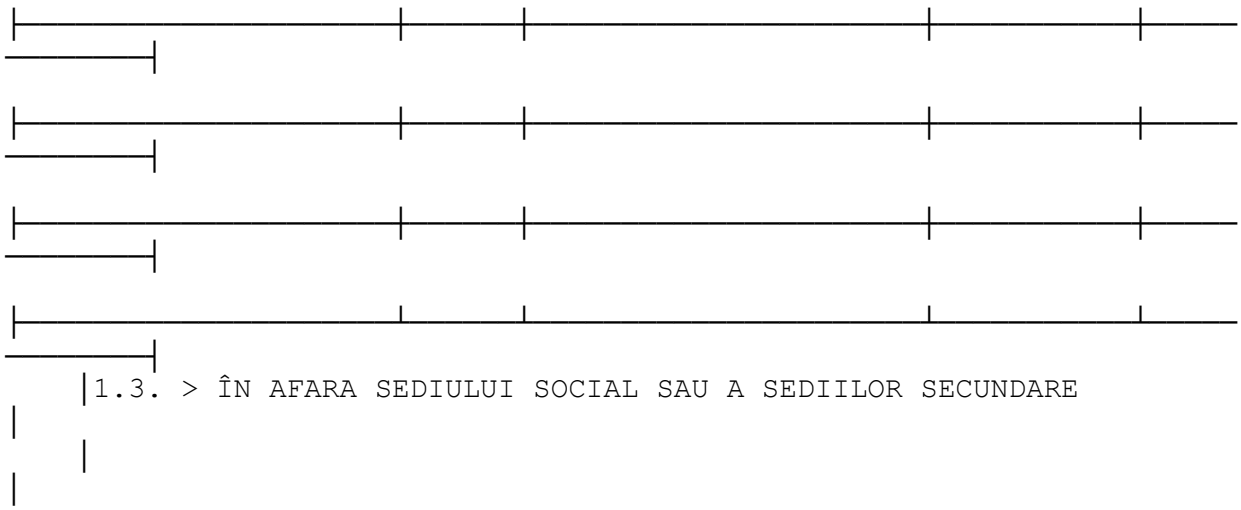
1.1. > SEDIU SOCIAL Nr. lucrători: ....
Adresa: .....

Cod CAEN	Denumirea activităţii	Autorizată anterior*

12. > SEDIU SECUNDAR

*) Se va completa data şi legea în baza căreia s-a eliberat autorizaţia.

Adresa	Cod CAEN	Denumirea activităţii	Autorizata anterior*	Nr. lucrători



Incarca mai departe >>

Incarca tot textul >>

HOTĂRÂRE nr. 971 din 26 iulie 2006 privind cerinţele minime pentru semnalizarea de securitate şi/sau de sănătate la locul de muncă

În temeiul art. 108 din Constituţia României, republicată,
Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

CAPITOLUL I: Dispoziţii generale

Art. 1

Prezenta hotărâre stabileşte cerinţele minime pentru semnalizarea de securitate şi/sau de sănătate la locul de muncă.

Art. 2

Prezenta hotărâre nu se aplică semnalizării prevăzute de reglementările referitoare la introducerea pe piaţă a substanţelor şi preparatelor periculoase, a produselor şi/sau a echipamentelor, cu excepţia cazului în care aceste reglementări fac referire în mod expres la acest lucru.

Art. 3

Prezenta hotărâre nu se aplică semnalizării utilizate în reglementarea traficului rutier, feroviar, fluvial, maritim şi aerian.

Art. 4

Prevederile Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. **319/2006** se aplică în totalitate întregului domeniu la care se face referire la art. 1, fără a aduce atingere prevederilor mai restrictive şi/sau specifice ale prezentei hotărâri.

Art. 5

Pentru aplicarea prezentei hotărâri expresiile de mai jos semnifică după cum urmează:
a) semnalizare de securitate şi/sau de sănătate - semnalizarea care se referă la un obiect, o activitate sau o situaţie determinată şi furnizează informaţii ori cerinţe referitoare la securitatea şi/sau sănătatea la locul de muncă, printr-un panou, o culoare, un semnal luminos ori acustic, o comunicare verbală sau un gest-semnal, după caz;
b) semnal de interzicere - semnalul prin care se interzice un comportament care ar putea atrage sau cauza un pericol;
c) semnal de avertizare - semnalul prin care se avertizează asupra unui risc sau unui pericol;
d) semnal de obligativitate - semnalul prin care se indică adoptarea unui comportament specific;
e) semnal de salvare sau de prim ajutor - semnalul prin care se dau indicaţii privind ieşirile de urgenţă ori mijloacele de prim ajutor sau de salvare;
f) semnal de indicare - semnalul prin care se furnizează alte indicaţii decât cele prevăzute la lit. b)-e);
g) panou - semnalul care, prin combinarea unei forme geometrice, a unor culori şi a unui simbol sau a unei pictograme, furnizează o indicaţie specifică, a cărui vizibilitate este asigurată prin iluminare de intensitate suficientă;
h) panou suplimentar - panoul utilizat împreună cu un panou descris la lit. g), care furnizează informaţii suplimentare;
i) culoare de securitate - culoarea căreia îi este atribuită o semnificaţie specifică;
j) simbol sau pictogramă - imaginea care descrie o situaţie sau indică un comportament specific şi care este utilizată pe un panou ori pe o suprafaţă luminoasă;
k) semnal luminos - semnalul emis de un dispozitiv realizat din materiale transparente sau translucide, iluminate din interior ori din spate, astfel încât să se creeze o suprafaţă luminoasă;
l) semnal acustic - semnalul sonor codificat, emis şi difuzat de un dispozitiv realizat în acest scop, fără folosirea vocii umane sau artificiale;
m) comunicare verbală - mesajul verbal predeterminat, comunicat prin voce umană sau artificială;
n) gest-semnal - mişcarea şi/sau poziţia braţelor şi/sau a mâinilor într-o formă codificata, având ca scop ghidarea persoanelor care efectuează manevre ce constituie un risc sau un pericol pentru lucrători.

CAPITOLUL II: Obligaţiile angajatorilor

SECŢIUNEA 1: Obligaţii generale

Art. 6

(1) Atunci când riscurile nu pot fi evitate sau reduse suficient prin mijloace tehnice de protecţie colectivă ori prin măsuri, metode sau procedee de organizare a muncii, angajatorul trebuie să prevadă semnalizarea de securitate şi/sau de sănătate la locul de muncă, în conformitate cu prevederile prezentei hotărâri, şi să verifice existenţa acesteia.
(2) Pentru alegerea semnalizării adecvate, angajatorul trebuie să ia în considerare orice evaluare a riscurilor realizată în conformitate cu art. 7 alin. (4) lit. a) din Legea nr. **319/2006**.

Art. 7

Semnalizarea de securitate şi/sau de sănătate la locul de muncă trebuie să satisfacă cerinţele minime prevăzute în anexele nr. 1 -9 care fac parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 8

În interiorul întreprinderilor şi/sau unităţilor trebuie prevăzută, dacă este cazul, semnalizarea corespunzătoare traficului rutier, feroviar, fluvial, maritim şi aerian, fără a aduce atingere cerinţelor minime prevăzute în anexa nr. 5.

SECŢIUNEA 2: Informarea şi instruirea lucrătorilor

Art. 9

Lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora trebuie să fie informaţi referitor la toate măsurile care trebuie luate privind semnalizarea de securitate şi/sau de sănătate utilizată la locul de muncă, fără a aduce atingere art. 16 şi 17 din Legea nr. **319/2006**.

Art. 10

(1) Lucrătorilor trebuie să li se asigure o instruire corespunzătoare în ceea ce priveşte semnalizarea de securitate şi/sau de sănătate la locul de muncă, în special sub forma unor instrucţiuni precise, fără a aduce atingere art. 20 şi 21 din Legea nr. **319/2006**.
(2) Instruirea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă semnificaţia semnalizării, mai ales a celei care conţine cuvinte, precum şi comportamentul general şi specific ce trebuie adoptat.

SECŢIUNEA 3: Consultarea şi participarea lucrătorilor

Art. 11

Consultarea şi participarea lucrătorilor şi/sau a reprezentanţilor acestora în ceea ce priveşte aspectele reglementate de prezenta hotărâre trebuie să se realizeze în conformitate cu art. 18 din Legea nr. **319/2006**.

CAPITOLUL III: Dispoziţii tranzitorii şi finale

Art. 12

(1) Prezenta hotărâre intră în vigoare la data de 1 octombrie 2006.

(2) La data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, Ordinul ministrului muncii şi protecţiei sociale nr. **599/1998** privind aprobarea Prescripţiilor minime pentru semnalizarea de securitate şi/sau de sănătate la locul de muncă, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 482 din 15 decembrie 1998, se abrogă.
Prezenta hotărâre transpune Directiva 92/58/CEE privind cerinţele minime pentru semnalizarea de securitate şi/sau de sănătate la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) nr. L 245/1992.
-****-

PRIM-MINISTRU
CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU
Contrasemnează:
Ministrul muncii, solidarităţii sociale şi familiei,
Gheorghe Barbu
Ministrul economiei şi comerţului,

Codruţ Ioan Şereş
p. Ministrul sănătăţii publice,
Ervin-Zoltan Szekely,
secretar de stat
Ministrul mediului şi gospodăririi apelor,
Sulfina Barbu
Ministrul transporturilor, construcţiilor şi turismului,
Radu Mircea Berceanu
p. Ministrul integrării europene,
Adrian Ciocănea,
secretar de stat

ANEXA Nr. 1: CERINŢE MINIME GENERALE privind semnalizarea de securitate şi/sau de sănătate la locul de muncă

1.Observaţii preliminare
1.1.În cazul în care este necesară semnalizarea de securitate şi/sau de sănătate, în conformitate cu obligaţiile generale prevăzute la art. 6 din hotărâre, aceasta trebuie să fie în conformitate cu cerinţele specifice prevăzute în anexele nr. 2-9 la hotărâre.
1.2. Prezenta anexă introduce cerinţe specifice privind semnalizările de securitate şi/sau de sănătate, descrie diferitele utilizări şi stabileşte regulile generale privind interşanjabilitatea şi complementaritatea acestora.
1.3. Semnalizările de securitate şi/sau de sănătate trebuie să fie utilizate numai pentru a transmite mesajul sau informaţiile prevăzute în prezenta hotărâre.

2.Modalităţi de semnalizare
2.1. Semnalizare permanentă

2.1.1. Semnalizarea referitoare la o interdicţie, un avertisment sau o obligaţie, precum şi semnalizarea privind localizarea şi identificarea mijloacelor de salvare ori prim ajutor trebuie să se realizeze prin utilizarea panourilor permanente.
Trebuie să se folosească panouri şi/sau o culoare de securitate pentru semnalizarea permanentă destinată localizării şi identificării materialelor şi echipamentelor de prevenire şi stingere a incendiilor.
2.1.2. Semnalizarea de pe recipiente şi de pe conducte trebuie să se facă conform prevederilor anexei nr. 3.
2.1.3. Locurile în care există risc de coliziune cu obstacole şi de cădere a persoanelor trebuie să fie semnalizate permanent cu o culoare de securitate şi/sau cu panouri.
2.1.4.Căile de circulaţie trebuie să fie marcate permanent cu o culoare de securitate.
2.2. Semnalizarea ocazională
2.2.1.Când împrejurările o impun, trebuie să se folosească semnale luminoase, semnale acustice şi/sau comunicare verbală, ţinându-se seama de interşanjabilitatea şi combinaţiile prevăzute la pct. 3, pentru semnalizarea pericolelor, mobilizarea persoanelor pentru o acţiune specifică, precum şi pentru evacuarea de urgenţă a persoanelor.
2.2.2. Orientarea persoanelor care efectuează manevre ce presupun un risc sau un pericol trebuie să se realizeze, în funcţie de împrejurări, printr-un gest-semnal şi/sau prin comunicare verbală.

3.Interşanjabilitatea şi combinarea semnalizărilor

3.1. Dacă eficienţa este aceeaşi, se poate alege între următoarele:
a)o culoare de securitate sau un panou, pentru a marca locurile cu obstacole ori denivelări;
b)semnale luminoase, semnale acustice sau comunicare verbală;
c)gesturi-semnal sau comunicare verbală.

3.2. Pot fi utilizate împreună următoarele modalităţi de semnalizare:
a)semnal luminos şi semnal acustic;
b)semnal luminos şi comunicare verbală;
c)gest-semnal şi comunicare verbală.

4.Instrucţiunile din tabelul de mai jos se aplică tuturor mijloacelor de semnalizare care conţin o culoare de securitate:

Culoare	Semnificaţie sau scop	Indicaţii şi precizări
Roşu	Semnal de interdicţie	Atitudini periculoase
	Pericol-alarmă	Stop, oprire, dispozitiv de oprire de urgenţă Evacuare
	Materiale şi echipamente de prevenire şi stingere a incendiilor	Identificare şi localizare
Galben sau galben-oranj	Semnal de avertizare	Atenţie, precauţie Verificare
Albastru	Semnal de obligaţie	Comportament sau acţiune specifică Obligaţia purtării echipamentului individual de protecţie
Verde	Semnal de salvare sau de prim ajutor	Uşi, ieşiri, căi de acces, echipamente, posturi, încăperi
	Situaţie de securitate	Revenire la normal

5.Eficienţa semnalizării nu trebuie să fie afectată de:

5.1.prezenţa unei alte semnalizări sau a unei alte surse de emisie de acelaşi tip care afectează vizibilitatea ori audibilitatea, ceea ce implică, mai ales, următoarele:
a)evitarea amplasării unui număr excesiv de panouri la o distanţă prea mică unul faţă de celălalt;
b)a nu se utiliza concomitent două semnale luminoase care pot fi confundate;
c)a nu se utiliza un semnal luminos în apropierea altei surse luminoase asemănătoare;
d)a nu se folosi două semnale sonore concomitent;
e)a nu se utiliza un semnal sonor dacă zgomotul din mediu este prea puternic;
5.2.designul deficitar, numărul insuficient, amplasamentul greşit, starea necorespunzătoare ori funcţionarea necorespunzătoare a mijloacelor sau dispozitivelor de semnalizare.
6.Mijloacele şi dispozitivele de semnalizare trebuie, după caz, să fie curăţate, întreţinute, verificate, reparate periodic şi, dacă este necesar, înlocuite astfel încât să se asigure menţinerea calităţilor lor intrinseci şi/sau funcţionale.
7.Numărul şi amplasarea mijloacelor sau dispozitivelor de semnalizare care trebuie instalate se stabilesc în funcţie de importanţa riscurilor, a pericolelor ori de zona care trebuie acoperită.
8.Semnalizările care necesită o sursă de energie pentru funcţionare trebuie să fie prevăzute cu alimentare de rezervă, pentru cazul întreruperii alimentării cu energie, cu excepţia situaţiei în care riscul dispare odată cu întreruperea acesteia.

9.Un semnal luminos şi/sau sonor trebuie să indice, prin declanşarea sa, începutul acţiunii respective; durata semnalului trebuie să fie atât cât o impune acţiunea.
Semnalul luminos sau acustic trebuie să fie reconectat imediat după fiecare utilizare.
10. Semnalele luminoase şi acustice trebuie să facă obiectul unei verificări a bunei lor funcţionări şi a eficienţei lor reale, înainte de punerea în funcţiune şi, ulterior, prin verificări periodice.
11. Trebuie să fie luate măsuri adecvate suplimentare sau de înlocuire în cazul în care auzul sau vederea lucrătorilor în cauză este limitată, inclusiv datorită purtării echipamentelor individuale de protecţie.
12. Zonele, sălile sau incintele utilizate pentru depozitarea substanţelor ori a preparatelor periculoase în cantităţi mari trebuie să fie semnalizate printr-un panou de avertizare corespunzător, ales dintre cele enumerate la pct. 3.2 din anexa nr. 2 sau trebuie identificate în conformitate cu pct. 1 din anexa nr. 3, exceptând cazul în care etichetele diferitelor ambalaje sau recipiente sunt suficiente în acest scop.

ANEXA Nr. 2: CERINŢE MINIME GENERALE privind panourile de semnalizare

1.Caracteristici intrinseci
1.1. Forma şi culorile panourilor sunt definite la pct. 3, în funcţie de obiectul lor specific, respectiv panouri de interzicere, avertizare, obligativitate, salvare sau de prim ajutor, precum şi panouri privind materiale şi echipamente de stingere a incendiilor.
1.2. Pictogramele trebuie să fie cât mai simple posibil şi trebuie evitate detaliile inutile.
1.3. Pictogramele utilizate pot fi uşor diferite sau mai detaliate decât cele prezentate la pct. 3, cu condiţia ca semnificaţia lor să rămână neschimbată şi nicio diferenţă sau adaptare să nu provoace confuzie asupra semnificaţiei.
1.4. Panourile trebuie confecţionate dintr-un material cât mai rezistent la şocuri, intemperii şi agresiuni cauzate de mediul ambiant.

1.5. Dimensiunile şi caracteristicile colorimetrice şi fotometrice ale panourilor trebuie să asigure o bună vizibilitate şi înţelegere a mesajului acestora.

2.Condiţii de utilizare

2.1. Panourile trebuie instalate, în principiu, la o înălţime corespunzătoare, orientate în funcţie de unghiul de vedere, ţinându-se seama de eventualele obstacole, fie la intrarea într-o zonă în cazul unui risc general, fie în imediata apropiere a unui risc determinat sau a obiectului ce trebuie semnalat, şi într-un loc bine iluminat, uşor accesibil şi vizibil.
În cazul în care condiţiile de iluminare naturală sunt precare, trebuie utilizate culori fosforescente, materiale reflectorizante sau iluminare artificială, fără a aduce atingere prevederilor legislaţiei naţionale care transpun Directiva 89/654/CEE.
2.2. Panoul trebuie înlăturat când situaţia care îl justifică nu mai există.

3.Panouri utilizate

3.1. Panouri de interdicţie
Caracteristici intrinseci:
a)formă rotundă;

b)pictogramă neagră pe fond alb, margine şi bandă diagonală roşii (partea roşie trebuie să ocupe cel puţin 35% din suprafaţa panoului).

3.2. Panouri de avertizare
Caracteristici intrinseci:
a)formă triunghiulară

b)pictogramă neagră pe fond galben, margine neagră (partea galbenă trebuie să acopere cel puţin 50 % din suprafaţa panoului).

3.2.1. Panoul "Materiale inflamabile" se utilizează şi în lipsa unui panou specific pentru temperaturi înalte.
3.2.2. Fondul panoului "Materiale nocive sau iritante" poate fi în mod excepţional de culoare portocalie, dacă această culoare se justifică în raport cu un panou similar existent privind circulaţia rutieră.

3.3. Panouri de obligativitate
Caracteristici intrinseci:
a)formă rotundă;

b)pictogramă albă pe fond albastru (partea albastră trebuie să ocupe cel puţin 50 % din suprafaţa panoului).

3.4. Panouri de salvare şi acordarea primului ajutor
Caracteristici intrinseci:
a)formă dreptunghiulară sau pătrată

b)pictogramă albă pe fond verde (partea verde trebuie să acopere cel puţin 50 % din suprafaţa panoului).

3.5. Panouri privind materialele sau echipamentele necesare pentru prevenirea şi stingerea incendiilor

Caracteristici intrinseci:

a)formă dreptunghiulară sau pătrată;

b)pictogramă albă pe fond roşu (partea roşie trebuie să acopere cel puţin 50 % din suprafaţa panoului).

ANEXA Nr. 3: CERINŢE MINIME privind semnalizarea pe recipiente şi conducte

1.Recipientele pentru substanţe sau preparate periculoase utilizate la locul de muncă, definite conform Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. **200/2000** privind clasificarea, etichetarea şi ambalarea substanţelor şi preparatelor chimice periculoase, aprobată cu modificări prin Legea nr. **451/2001**, cu modificările şi completările ulterioare, recipientele utilizate pentru depozitarea acestora, precum şi conductele care sunt la vedere şi conţin ori transportă astfel de substanţe sau preparate periculoase trebuie să fie prevăzute cu etichete (pictograme sau simboluri pe fond colorat), prevăzute de respectiva ordonanţa de urgenţă.
1.1. Prevederile pct. 1 nu se aplică recipientelor folosite la locul de muncă pentru o perioadă scurtă de timp şi recipientelor al căror conţinut se schimbă frecvent, cu condiţia să se ia măsuri alternative adecvate care garantează acelaşi nivel de protecţie, în special pentru informarea şi/sau instruirea lucrătorilor.

1.2. Etichetele prevăzute la pct. 1 pot fi:
a)înlocuite cu panourile de avertizare prevăzute în anexa nr. 2, preluându-se aceeaşi pictogramă sau acelaşi simbol;
b)completate cu informaţii suplimentare, ca de exemplu numele şi/sau formula substanţei sau ale preparatului periculos şi detalii privind riscul;
c)completate sau înlocuite cu panouri pentru transportul substanţelor sau preparatelor periculoase, în cazul transportului recipientelor la locul de muncă.

2.Semnalizarea trebuie să fie amplasată în următoarele condiţii:
a)pe partea/părţile vizibilă/vizibile;
b)sub formă rigidă, autocolantă sau pictată.
3.Caracteristicile intrinseci prevăzute la pct. 1.4 din anexa nr. 2 şi condiţiile de utilizare prevăzute la pct. 2 din anexa nr. 2 privind panourile de semnalizare de aplică, dacă este cazul, etichetării prevăzute la pct. 1 din prezenta anexă.
4.Fără a aduce atingere prevederilor pct. 1, 2 şi 3, etichetele utilizate pe conducte trebuie amplasate vizibil, în vecinătatea locurilor care prezintă cele mai mari pericole, cum ar fi vanele şi punctele de racordare, şi la distanţe aproximativ egale.

5.Suprafeţele, sălile sau incintele utilizate pentru depozitarea substanţelor sau a preparatelor periculoase în cantităţi mari trebuie să fie semnalizate printr-un panou de avertizare corespunzător. Aceste panouri trebuie să fie dintre cele enumerate la pct. 3.2 din anexa nr. 2 sau marcate în conformitate cu pct. 1 din prezenta anexă.
Face excepţie cazul în care ambalajele sau recipientele sunt etichetate corespunzător, ţinându-se seama de prevederile pct. 1.5 din anexa nr. 2 referitoare la dimensiuni.
Depozitarea mai multor substanţe sau preparate periculoase poate fi indicată prin panoul de avertizare "pericol general".

Panourile sau etichetele menţionate anterior trebuie să fie plasate, după caz, în apropierea suprafeţei de depozitare sau pe uşa de acces la depozitul respectiv.

ANEXA Nr. 4: CERINŢE MINIME privind identificarea şi localizarea echipamentelor destinate prevenirii şi stingerii incendiilor

1.Observaţie preliminară
Prezenta anexă se aplică echipamentului destinat exclusiv prevenirii şi stingerii incendiilor.
2.Echipamentele folosite la prevenirea şi stingerea incendiilor trebuie identificate prin utilizarea unei anumite culori pentru echipament şi prin amplasarea unui panou de localizare şi/sau prin utilizarea unei culori specifice pentru locul unde se află echipamentele respective ori punctele de acces la acestea.

3.Aceste echipamente se identifică prin culoarea roşie.
Suprafaţa roşie trebuie să fie suficient de mare pentru a permite identificarea rapidă a echipamentului.
4.Panourile prevăzute la pct. 3.5 din anexa nr. 2 trebuie utilizate pentru a marca localizarea acestor echipamente.

ANEXA Nr. 5: CERINŢE MINIME privind semnalizarea obstacolelor şi a locurilor periculoase şi pentru marcarea căilor de circulaţie

1.Semnalizarea obstacolelor şi a locurilor periculoase
1.1. Marcarea locurilor cu risc de lovire de un obstacol şi de cădere a obiectelor şi persoanelor se face în interiorul zonelor construite ale întreprinderii, în care lucrătorii au acces în cursul activităţii lor, prin culoarea galbenă alternativ cu culoarea neagră sau culoarea roşie alternativ cu culoarea albă.
1.2. Dimensiunile marcajului trebuie să ţină seama de dimensiunile obstacolului sau ale locului periculos semnalat.
1.3. Benzile galben-negre sau roşu-albe trebuie să fie înclinate la circa 45° şi să aibă dimensiunile aproximativ egale.

1.4. Exemplu:

2.Marcarea căilor de circulaţie
2.1.Căile de circulaţie a vehiculelor trebuie marcate clar prin benzi continue, având o culoare perfect vizibilă, de preferinţă albă sau galbenă, ţinându-se seama de culoarea solului, în cazul în care destinaţia şi echipamentul încăperilor impun acest lucru pentru protecţia lucrătorilor.
2.2. Benzile trebuie amplasate astfel încât să se ţină seama de distanţele de securitate necesare între vehiculele care pot circula în zonă şi orice obiect aflat în apropiere, precum şi între pietoni şi vehicule.
2.3.Căile permanente de circulaţie situate în exterior, în zonele construite, trebuie marcate la fel. Fac excepţie cele care sunt prevăzute cu trotuare sau bariere corespunzătoare.

ANEXA Nr. 6: CERINŢE MINIME privind semnalele luminoase

1.Caracteristici intrinseci
1.1. Lumina emisă de un semnal trebuie să producă un contrast luminos adecvat mediului, în funcţie de condiţiile de utilizare prevăzute, fără să antreneze fenomenul de orbire, prin intensitate prea puternică, sau vizibilitate redusă, ca urmare a iluminării insuficiente.
1.2. Suprafaţa luminoasă care emite un semnal poate avea o culoare uniformă sau poate conţine o pictogramă pe un fond determinat.
1.3. Culoarea uniformă trebuie să corespundă tabelului de culori şi semnificaţiei acestora care figurează la pct. 4 din anexa nr. 1.

1.4. Atunci când semnalul conţine o pictogramă, aceasta trebuie să fie în conformitate cu cerinţele corespunzătoare prevăzute în anexa nr. 2.

2.Reguli specifice de utilizare

2.1. Dacă un dispozitiv poate emite atât un semnal continuu, cât şi unul intermitent, semnalul intermitent va fi utilizat pentru a indica, în raport cu semnalul continuu, un nivel mai ridicat de pericol sau o urgenţă mai mare de intervenţie ori de acţiune solicitată sau impusă.
Durata fiecărui impuls luminos şi frecvenţa impulsurilor unui semnal luminos intermitent trebuie stabilite astfel încât:
a)să asigure o bună percepţie a mesajului;
b)să evite orice confuzie, atât între diferitele semnale luminoase, cât şi cu un semnal luminos continuu.
2.2. Dacă un semnal luminos intermitent este utilizat în locul unui semnal acustic sau în completarea acestuia, codul semnalului luminos trebuie să fie identic.
2.3. Un dispozitiv care emite un semnal luminos utilizabil în caz de pericol grav trebuie să fie supravegheat în mod special sau să fie prevăzut cu un bec de rezervă.

ANEXA Nr. 7: CERINŢE MINIME privind semnalele acustice

1.Caracteristici intrinseci

1.1. Un semnal acustic trebuie:
a)să aibă un nivel sonor considerabil mai înalt faţă de zgomotul ambiant, astfel încât să poată fi auzit, fără să fie excesiv sau supărător;
b)să poată fi recunoscut uşor, în special după durata impulsurilor, distanţa dintre impulsuri sau grupuri de impulsuri, şi să poată fi diferenţiat uşor de orice alt semnal acustic şi de zgomotele ambientale.
1.2. Dacă un dispozitiv poate emite un semnal acustic atât cu frecvenţă variabilă, cât şi cu frecvenţă constantă, frecvenţa variabilă va fi utilizată pentru a indica, în raport cu frecvenţa constantă, un nivel mai ridicat de pericol, o urgenţă crescută de intervenţie sau o acţiune impusă/solicitată.

2.Codul care trebuie utilizat
Sunetul semnalului de evacuare trebuie să fie continuu.

ANEXA Nr. 8: CERINŢE MINIME privind comunicarea verbală

1.Caracteristici intrinseci
1.1. Comunicarea verbală se stabileşte între un vorbitor sau un emiţător şi unul ori mai mulţi auditori, sub forma unui limbaj format din texte scurte, grupuri de cuvinte şi/sau cuvinte izolate, eventual codificate.
1.2. Mesajele verbale trebuie să fie cât mai scurte, simple şi clare.
1.3. Calităţile de comunicare ale vorbitorului şi facultăţile auditive ale auditorilor trebuie să asigure o comunicare verbală sigură.
1.4. Comunicarea verbală poate fi directă, utilizând vocea umană, sau indirectă, prin voce umană ori artificială, difuzată prin oricare mijloc corespunzător.

2.Reguli specifice de utilizare
2.1. Persoanele implicate trebuie să cunoască bine limbajul utilizat, pentru a putea pronunţa şi înţelege corect mesajul verbal şi pentru a adopta, în consecinţă, comportamentul corespunzător în domeniul securităţii şi/sau al sănătăţii.

2.2. Dacă comunicarea verbală este utilizată în locul sau complementar unui gest-semnal, trebuie folosite cuvinte-cod, ca de exemplu:

a) start	- pentru a indica începerea comenzii;
b) stop	- pentru a întrerupe sau a termina o mişcare;
c) opreşte	- pentru a opri operaţiunea;
d) ridică	- pentru a ridica o greutate;
e) coboară	- pentru a coborî o greutate;
f) înainte	- sensul mişcărilor respective trebuie coordonate, când este cazul, cu gesturile de

g) înapoi	semnalizare corespunzătoare;
h) dreapta	
i) stânga	
j) pericol	- pentru a solicita oprirea de urgenţă;
k) repede	- pentru a accelera o mişcare, din motive de securitate.

ANEXA Nr. 9: CERINŢE MINIME privind gesturile-semnal

1.Caracteristici

1.1. Gesturile-semnal trebuie să fie precise, simple, ample, uşor de executat şi de înţeles şi bine diferenţiate de alte gesturi-semnal.

1.2. Utilizarea în acelaşi timp a ambelor braţe trebuie să se facă în mod simetric şi pentru executarea unui singur gest-semnal.

1.3. Gesturile utilizate pot varia uşor sau pot fi mai detaliate în raport cu reprezentările prevăzute la pct. 3, cu condiţia să respecte caracteristicile prezentate la pct. 1.1 şi 1.2, cu condiţia ca semnificaţia şi înţelegerea lor să fie cel puţin echivalente.

2.Reguli de utilizare specifice

2.1. Persoana care emite semnale, denumită agent de semnalizare, transmite instrucţiunile de manevră, utilizând gesturi-semnal, către persoana care recepţionează semnale, denumită operator.

2.2. Agentul de semnalizare trebuie să poată urmări vizual desfăşurarea manevrelor, fără a se afla în pericol din cauza acestora.

2.3. Responsabilităţile agentului de semnalizare sunt exclusiv direcţionarea manevrelor şi asigurarea securităţii lucrătorilor aflaţi în apropiere.

2.4.În situaţia în care nu sunt îndeplinite condiţiile prevăzute la pct. 2.2, trebuie să se prevadă încă unul sau mai mulţi agenţi de semnalizare.

2.5. Atunci când nu poate executa ordinele primite cu garanţiile de securitate necesare, operatorul trebuie să întrerupă manevrele în curs pentru a cere noi instrucţiuni.

2.6. Accesorii pentru semnalizarea prin gesturi

2.6.1. Agentul de semnalizare trebuie să poată fi uşor recunoscut de către operator.

2.6.2. Agentul de semnalizare trebuie să poarte unul sau mai multe elemente de recunoaştere adecvate, de exemplu: vestă, cască, manşoane, banderole, palete.

2.6.3. Elementele de recunoaştere trebuie să fie viu colorate, de preferinţă toate de aceeaşi culoare, utilizată exclusiv de agentul de semnalizare.

3.Gesturi codificate utilizabile

Observaţii preliminare:

Ansamblul gesturilor codificate, indicate mai jos, nu aduce atingere folosirii altor coduri care vizează aceleaşi manevre, aplicabile la nivel naţional în anumite sectoare de activitate.

A)Gesturi generale:

Semnificaţie	Descriere	Ilustrare
START Atenţie Începerea executării comenzii	Braţele întinse orizontal, cu palmele îndreptate în faţă	
STOP Întrerupere Încheierea mişcării	Braţul drept orientat în sus, cu palma îndreptată în faţă	
SFÂRŞITUL operaţiunii	Mâinile împreunate la nivelul pieptului	

B) Mişcări verticale:

Semnificaţie	Descriere	Ilustrare
RIDICARE	Braţul drept îndreptat în sus, cu palma orientată în faţă şi descriind lent un cerc	
COBORÂRE	Braţul drept îndreptat în jos, cu palma spre interior şi descriind lent un cerc	
DISTANŢĂ VERTICALĂ	Se indică distanţa necesară cu ajutorul mâinilor	

C) Mişcări orizontale:

Semnificaţie	Descriere	Ilustrare
ÎNAINTE	Braţele îndoite, cu palmele în sus; antebraţele se îndreaptă lent spre partea superioară a corpului	
ÎNAPOI	Braţele îndoite, cu palmele în jos; antebraţele se îndreaptă lent spre partea inferioară a corpului	
La DREAPTA în raport cu agentul de semnalizare	Braţul drept întins, aproximativ orizontal, cu palma îndreptată în jos se execută lent mişcări ale braţului către dreapta	
La STÂNGA în raport cu agentul de semnalizare	Braţul stâng întins, aproximativ orizontal, cu palma îndreptată în jos se execută lent mişcări ale braţului către stânga	
DISTANŢĂ ORIZONTALĂ	Se indică cu mâinile distanţa necesară.	

D) Pericol:

Semnificaţie	Descriere	Ilustrare

PERICOL: Oprire sau oprire de urgenţă	Ambele braţe orientate în sus, cu palmele îndreptate în faţă	
MIŞCĂRI RAPIDE	Gesturile codificate care comandă mişcările trebuie executate cu rapiditate	
MIŞCĂRI LENTE	Gesturile codificate care comandă mişcările trebuie executate foarte lent	

Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 683 din data de 9 august 2006

HOTĂRÂRE nr. 1028 din 9 august 2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare

În temeiul art. 108 din Constituţia României, republicată,
Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

CAPITOLUL I: Dispoziţii generale

Art. 1

Prezenta hotărâre stabileşte cerinţele minime de securitate şi sănătate în muncă privind utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare definite la art. 4.

Art. 2

Prevederile Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. **319/2006** se aplică în întregime domeniului prevăzut la art. 1, fără a aduce atingere prevederilor mai restrictive şi/sau specifice cuprinse în prezenta hotărâre.

Art. 3

Prezenta hotărâre nu se aplică:
a) cabinei şoferului sau cabinei de comandă în cazul vehiculelor şi maşinilor;
b) sistemelor informatice de la bordul mijloacelor de transport;
c) sistemelor informatice destinate în principal utilizării publice;
d) sistemelor portabile care nu se utilizează în mod prelungit la postul de lucru;
e) maşinilor de calculat, caselor de marcat şi oricărui echipament prevăzut cu un mic dispozitiv de afişare sau de măsurare a datelor, necesar pentru utilizarea directă a acestui echipament;
f) maşinilor de scris de concepţie clasică, de tipul "maşini de scris cu fereastră".

Art. 4

În sensul prezentei hotărâri, termenii şi expresiile de mai jos se definesc după cum urmează:
a) echipament cu ecran de vizualizare - ecran de vizualizare grafic sau alfanumeric, indiferent de procedeul de afişare folosit;
b) post de lucru - ansamblu care cuprinde un echipament cu ecran de vizualizare, prevăzut cu tastatură, sau un dispozitiv de introducere a datelor şi/sau un program care stabileşte interfaţa operator/maşină, accesorii opţionale, periferice, inclusiv unitate de dischetă şi/sau unitate optică, telefon, modem, imprimantă, suport pentru documente, scaun, masă sau suprafaţă de lucru, precum şi mediul de muncă înconjurător;
c) lucrător - orice persoană angajată, definită conform prevederilor art. 5 lit. a) din Legea nr. **319/2006**, care foloseşte în mod obişnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durata semnificativă a timpului normal de lucru.

CAPITOLUL II: Obligaţiile angajatorilor

Art. 5

Angajatorii au obligaţia de a face o analiză a posturilor de lucru pentru a evalua condiţiile de securitate şi sănătate oferite lucrătorilor, în special în ceea ce priveşte eventualele riscuri pentru vedere, probleme fizice şi solicitare mentală.

Art. 6

Angajatorii trebuie să ia măsuri corespunzătoare pentru a remedia riscurile constatate pe baza analizei care face obiectul art. 5, ţinând seama de efectele suplimentare şi/sau combinate ale riscurilor identificate.

Art. 7

Angajatorii trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca posturile de lucru să îndeplinească cerinţele minime prevăzute în anexa care face parte integranta din prezenta hotărâre.

Art. 8

Angajatorul trebuie să planifice sarcinile lucrătorului astfel încât folosirea zilnică a ecranului de vizualizare să fie întreruptă periodic prin pauze sau schimbări de activitate, care să reducă suprasolicitarea în faţa ecranului de vizualizare.

CAPITOLUL III: Informarea, instruirea, consultarea şi participarea lucrătorilor

Art. 9

(1) Cu respectarea dispoziţiilor art. 16 şi 17 din Legea nr. **319/2006**, lucrătorii trebuie să fie informaţi asupra tuturor aspectelor legate de securitatea şi sănătatea la postul de lucru, în special asupra măsurilor aplicabile posturilor de lucru, măsuri implementate conform art. 5, 6, 8 şi 12-16.
(2) Lucrătorii sau reprezentanţii lor trebuie să fie informaţi cu privire la toate măsurile de securitate şi sănătate luate potrivit prezentei hotărâri.

Art. 10

Fără a aduce atingere prevederilor art. 20 şi 21 din Legea nr. **319/2006**, fiecare lucrător trebuie să fie instruit cu privire la modalităţile de utilizare a postului de lucru înainte de a începe acest tip de activitate şi ori de câte ori organizarea postului de lucru se modifică semnificativ.

Art. 11

Consultarea şi participarea lucrătorilor şi/sau a reprezentanţilor acestora privind problemele la care se face referire în prezenta hotărâre se desfăşoară în conformitate cu prevederile art. 18 şi 19 din Legea nr. **319/2006**.

CAPITOLUL IV: Protecţia ochilor şi a vederii

Art. 12

Lucrătorii trebuie să beneficieze de un examen corespunzător al ochilor şi al vederii, efectuat de o persoană care are competenţa necesară:
a)înainte de începerea activităţii la ecranul de vizualizare, prin examenul medical la angajare;
b)ulterior, la intervale regulate;
c)ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

Art. 13

Lucrătorii beneficiază de un examen oftalmologie, dacă rezultatele examenului prevăzut la art. 12 arată că acesta este necesar.

Art. 14

Dacă rezultatele examenului prevăzut la art. 12 sau ale examenului la care face referire art. 13 arată că este necesar şi dacă nu se pot utiliza dispozitive normale de corecţie, lucrătorilor trebuie să li se furnizeze dispozitive de corecţie speciale, care să corespundă activităţii respective.

Art. 15

Măsurile luate potrivit art. 12-14 nu trebuie să implice în nici un caz costuri financiare pentru lucrători.

Art. 16

Protecţia ochilor şi a vederii lucrătorilor poate fi asigurată din punctul de vedere al costurilor în cadrul sistemului naţional de sănătate, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

CAPITOLUL V: Sancţiuni

Art. 17

Încălcarea prevederilor prezentei hotărâri atrage răspunderea contravenţională, civilă sau penală, după caz.

CAPITOLUL VI: Dispoziţii finale

Art. 18

Prezenta hotărâre intră în vigoare la data de 1 octombrie 2006.

Prezenţa hotărâre transpune Directiva 1990/270/CEE privind cerinţele minime de securitate şi sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) nr. L 156/1990.
-****-

PRIM-MINISTRU
CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU
Contrasemnează:
Ministrul muncii, solidarităţii sociale şi familiei,
Gheorghe Barbu
p. Ministrul economiei şi comerţului,
Eugen Ţapu-Nazare,
secretar de stat
Ministrul sănătăţii publice,
Gheorghe Eugen Nicolăescu
Ministrul integrării europene,
Anca Daniela Boagiu
p. Ministrul finanţelor publice,
Doina-Elena Dascălu,
secretar de stat

ANEXĂ: CERINŢE MINIME

OBSERVAŢIE PRELIMINARĂ
Obligaţiile prevăzute în prezenta anexă se aplică în vederea realizării obiectivelor prezentei hotărâri şi în măsura în care, pe de o parte, elementele avute în vedere sunt prezente la postul de lucru şi, pe de altă parte, cerinţele sau caracteristicile intrinseci ale sarcinii de muncă nu împiedică acest lucru.

1.Echipament

a)Comentarii generale
Utilizarea acestui echipament nu trebuie să prezinte riscuri pentru lucrători.

b)Ecran de vizualizare
Caracterele de pe ecran trebuie să fie bine definite şi distincte, de dimensiuni corespunzătoare şi cu spaţiu suficient între caractere şi între rânduri.
Imaginea de pe ecran trebuie să fie stabilă, fără fenomene de scânteiere sau alte forme de instabilitate.
Strălucirea şi/sau contrastul dintre caractere şi fondul ecranului trebuie să poată fi uşor de reglat de către operator şi uşor de adaptat condiţiilor ambiante.
Pentru a se adapta nevoilor operatorului, ecranul trebuie să poată fi orientat şi înclinat cu uşurinţă.
Trebuie să fie posibilă utilizarea unui postament separat sau a unei mese reglabile pentru ecran.
Ecranul nu trebuie să prezinte străluciri supărătoare sau reflexii care ar putea deranja utilizatorul.

c)Tastatură
Tastatura trebuie să fie înclinabilă şi separată de ecran, astfel încât să permită lucrătorului găsirea unei poziţii de lucru confortabile, care să evite oboseala braţelor şi mâinilor.
Spaţiul din faţa tastaturii trebuie să fie suficient pentru a permite sprijinirea mâinilor şi braţelor operatorului.
Pentru a evita reflexiile, suprafaţa tastaturii trebuie să fie mată.
Poziţia tastaturii şi caracteristicile tastelor trebuie să faciliteze utilizarea tastaturii.
Simbolurile tastelor trebuie să prezinte contrast suficient şi să fie lizibile din poziţia normală de lucru.

d)Masă sau suprafaţă de lucru
Masa sau suprafaţa de lucru trebuie să aibă o suprafaţă puţin reflectantă, să aibă dimensiuni suficiente şi să permită o amplasare flexibilă a ecranului, tastaturii, documentelor şi echipamentului auxiliar.
Suportul pentru documente trebuie să fie stabil şi uşor de reglat şi trebuie poziţionat astfel încât să diminueze mişcările incomode ale capului şi ochilor.
Trebuie să existe spaţiu suficient pentru a permite lucrătorilor o poziţie confortabilă.

e)Scaun de lucru
Scaunul de lucru trebuie să fie stabil şi să asigure operatorului libertate de mişcare şi o poziţie confortabilă.

Scaunul trebuie să poată fi reglat pe verticală.
Spătarul scaunului trebuie să poată fi înclinat şi reglat pe verticală.
Un reazem pentru picioare trebuie pus la dispoziţie celor care îl doresc.

2. Mediu de muncă

a) Spaţiu
Prin dimensiunile şi amenajarea sa, postul de lucru trebuie să asigure utilizatorului un spaţiu suficient, care să îi permită să îşi schimbe poziţia şi să varieze mişcările.

b) Iluminat
Iluminatul general şi iluminatul local (lămpi de lucru) trebuie să asigure condiţii de iluminat satisfăcătoare şi un contrast corespunzător între ecran şi mediul înconjurător, ţinând seama de tipul de activitate şi de necesităţile vizuale ale utilizatorului.
Strălucirile şi reflexiile supărătoare pe ecran sau pe orice alte echipamente trebuie evitate prin amenajarea locului de muncă şi a postului de lucru în funcţie de amplasarea şi caracteristicile tehnice ale surselor de lumină artificială.

c) Reflexii şi străluciri
Posturile de lucru trebuie să fie amenajate astfel încât sursele de lumină, cum ar fi ferestrele şi alte deschideri, pereţii transparenţi sau translucizi, precum şi echipamentele şi pereţii de culori deschise, să nu provoace străluciri orbitoare directe şi să antreneze cât mai puţin posibil reflexii pe ecran.
Ferestrele trebuie prevăzute cu un sistem adecvat de acoperire, cu posibilităţi de reglare pentru a atenua lumina naturală la postul de lucru.

d) Zgomot
La amenajarea postului/posturilor de lucru trebuie să se ţină seama de zgomotul emis de echipamentul care aparţine postului/posturilor de lucru, în special pentru a se evita distragerea atenţiei sau perturbarea comunicării verbale.

e) Căldură
Echipamentele care aparţin postului/posturilor de lucru nu trebuie să creeze disconfort lucrătorilor prin producerea de căldură în exces.

f) Radiaţii
Toate radiaţiile, cu excepţia părţii vizibile a spectrului electromagnetic, trebuie reduse la niveluri neglijabile în ceea ce priveşte protecţia sănătăţii şi securitatea lucrătorilor.

g) Umiditate
Trebuie să fie atins şi menţinut un nivel de umiditate corespunzător.

3. Interfaţa operator/computer
La elaborarea, alegerea, achiziţionarea şi modificarea programelor, precum şi pentru definirea sarcinilor care implică utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, angajatorul trebuie să ţină seama de următoarele principii:
a) programul trebuie adaptat sarcinii de muncă;
b) programul trebuie să fie uşor de folosit şi, dacă este cazul, să poată fi adaptat nivelului de cunoştinţe sau experienţei operatorului; niciun dispozitiv de verificare calitativă sau cantitativă nu poate fi folosit fără ştirea lucrătorilor;
c) sistemele trebuie să furnizeze lucrătorilor indicaţii cu privire la derularea operaţiunilor;
d) sistemele trebuie să afişeze informaţiile într-un format şi într-un ritm adaptate operatorilor;
e) trebuie aplicate principii de ergonomie informatică, în special în cazul operaţiilor de prelucrare a datelor de către operator.
Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 710 din data de 18 august 2006

HOTĂRÂRE Nr. 1146 din 30 august 2006
privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă
EMITENT: GUVERNUL ROMÂNIEI
PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 815 din 3 octombrie 2006

În temeiul art. 108 din Constituţia României, republicată, şi al art. 51 alin. (1) lit. b) din Legea securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

CAP. 1
Dispoziţii generale

ART. 1
(1) Prezenta hotărâre stabileşte cerinţele minime pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor care utilizează la locul de muncă echipamente de muncă, definite potrivit art. 2.
(2) Prevederile Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006 se completează cu prevederile specifice cuprinse în prezenta hotărâre.
ART. 2
În sensul prezentei hotărâri, termenii şi expresiile de mai jos au următoarea semnificaţie:
a) echipament de muncă - orice maşină, aparat, unealtă sau instalaţie folosită la locul de muncă;
b) utilizarea echipamentului de muncă - orice activitate referitoare la echipamentul de muncă, cum ar fi pornirea sau oprirea echipamentului, folosirea, transportul, repararea, modificarea, întreţinerea, inclusiv curăţarea lui;
c) zonă periculoasă - orice zonă din interiorul şi/sau din jurul echipamentului de muncă în care prezenţa unui lucrător expus îl supune pe acesta unui risc pentru sănătatea şi securitatea sa;
d) lucrător expus - orice lucrător aflat integral sau parţial într-o zonă periculoasă;
e) operator - lucrătorul/lucrătorii însărcinat/însărcinaţi cu utilizarea echipamentului de muncă.

CAP. 2
Obligaţiile angajatorului

SECŢIUNEA 1
Obligaţii generale. Reguli referitoare la echipamentele de muncă

ART. 3
(1) Angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru ca echipamentul de muncă pus la dispoziţia lucrătorilor din întreprindere şi/sau unităţi să corespundă lucrului prestat ori să fie adaptat acestui scop şi să poată fi utilizat de către lucrători, fără a pune în pericol securitatea sau sănătatea lor.
(2) La alegerea echipamentelor de muncă pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, angajatorul este obligat să acorde o atenţie deosebită tuturor condiţiilor de muncă, caracteristicilor specifice acestora, precum şi riscurilor existente, în special la locurile de muncă

din cadrul întreprinderii şi/sau unităţii, şi/sau riscurilor care sunt susceptibile să apară la utilizarea echipamentelor de muncă.

(3) În situaţia în care nu este posibil să se asigure că echipamentele de muncă sunt utilizate fără niciun risc pentru sănătatea şi securitatea lucrătorilor, angajatorul este obligat să ia măsuri corespunzătoare pentru reducerea riscurilor.

ART. 4

(1) Fără a aduce atingere prevederilor art. 3, angajatorul este obligat să procure şi/sau să utilizeze:

a) echipamente de muncă puse pentru prima dată la dispoziţia lucrătorilor din întreprindere şi/sau unitate, pentru folosinţă, după data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, care îndeplinesc:

(i) prevederile tuturor reglementărilor tehnice române care transpun legislaţia comunitară aplicabilă;

(ii) cerinţele minime prevăzute în anexa nr. 1, în cazul în care nu se aplică sau se aplică parţial reglementări tehnice române care transpun legislaţia comunitară;

b) echipamente de muncă puse pentru prima dată la dispoziţia lucrătorilor din întreprindere şi/sau unitate, pentru folosinţă, care îndeplinesc cerinţele minime prevăzute în anexa nr. 1, cel târziu până la data de 31 decembrie 2006.

(2) Angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru ca, pe toată durata utilizării lor, echipamentele de muncă să fie menţinute, printr-o întreţinere adecvată, la un nivel tehnic care să respecte, după caz, prevederile alin. (1) lit. a) sau b).

(3) Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei stabileşte, după consultarea partenerilor sociali şi luând în considerare legislaţia şi/sau practicile naţionale, modalităţile care să permită realizarea unui nivel de securitate corespunzător obiectivelor prevăzute în anexa nr. 2.

SECŢIUNEA a 2-a

Verificarea echipamentelor de muncă

ART. 5

(1) Angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru ca echipamentele de muncă a căror securitate depinde de condiţiile de instalare să fie supuse unei verificări iniţiale, după instalare şi înainte de prima punere în funcţiune şi unei verificări după fiecare montare într-un loc de muncă nou sau pe un nou amplasament, efectuate de persoane competente, în conformitate cu legislaţia şi/sau cu practicile naţionale, în scopul asigurării unei instalări corecte şi a bunei funcţionări a acestor echipamente de muncă.

(2) Pentru a garanta că cerinţele de securitate şi de sănătate sunt respectate şi orice deteriorări sunt depistate şi remediate la timp, angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru ca echipamentele de muncă, care sunt supuse unor influenţe ce pot genera deteriorări susceptibile de a fi la originea unor situaţii periculoase, să facă obiectul:

a) unor verificări periodice şi, dacă este cazul, unor încercări periodice efectuate de persoane competente, în conformitate cu legislaţia şi/sau cu practicile naţionale;

b) unor verificări speciale, efectuate de persoane competente, în conformitate cu legislaţia şi/sau cu practicile naţionale, de fiecare dată când s-au produs evenimente excepţionale susceptibile să aibă consecinţe dăunătoare asupra securităţii echipamentului de muncă, cum ar fi modificări ale procesului de muncă, accidente, fenomene naturale, perioade prelungite de neutilizare.

(3) Rezultatele verificărilor trebuie să fie înregistrate şi puse la dispoziţie Inspecţiei Muncii la solicitarea acesteia. Ele trebuie păstrate pe o perioadă de timp corespunzătoare, de exemplu, în funcţie de recomandările sau specificaţiile producătorului.

(4) Dacă echipamentele de muncă respective sunt utilizate în exteriorul întreprinderii, acestea trebuie să fie însoţite de o dovadă referitoare la realizările ultimei verificări.

(5) Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei stabileşte modalităţile de efectuare a acestor verificări.

SECŢIUNEA a 3-a
Echipamente de muncă cu riscuri specifice. Ergonomia şi sănătatea la locul de muncă

ART. 6

Dacă utilizarea unui echipament de muncă este susceptibilă să prezinte un risc specific pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor, angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru a se asigura că:

a) utilizarea echipamentului de muncă este accesibilă numai lucrătorilor însărcinaţi cu această atribuţie;

b) pentru efectuarea reparaţiilor, modificărilor şi întreţinerii trebuie desemnaţi lucrători cu atribuţii în acest sens.

ART. 7

Postul de lucru şi poziţia lucrătorilor în utilizarea echipamentului de muncă, precum şi principiile ergonomice trebuie să fie luate, în mod deosebit, în considerare de către angajator la aplicarea cerinţelor minime de securitate şi sănătate.

SECŢIUNEA a 4-a
Informarea lucrătorilor

ART. 8

Fără a aduce atingere prevederilor secţiunii a 5-a a cap. III din Legea nr. 319/2006, angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru ca lucrătorii să dispună de informaţii adecvate şi, dacă este cazul, de fişe de lucru referitoare la echipamentele de muncă utilizate la locul de muncă.

ART. 9

(1) Informaţiile şi fişele de lucru prevăzute la art. 8 trebuie să cuprindă un număr minim de date referitoare la securitate şi sănătate privind:

a) condiţiile de folosire a echipamentelor de muncă;

b) situaţiile anormale previzibile;

c) concluziile care pot fi trase, acolo unde este cazul, din experienţa acumulată în urma utilizării echipamentelor de muncă.

(2) Lucrătorii trebuie să fie atenţionaţi în legătură cu riscurile la care sunt expuşi, echipamentele de muncă din imediata vecinătate a locului lor de muncă, precum şi asupra modificărilor prevăzute a fi efectuate, în măsura în care aceste modificări afectează echipamentele de muncă situate în imediata vecinătate a locului lor de muncă, chiar dacă aceşti lucrători nu utilizează direct aceste echipamente.

(3) Informaţiile şi fişele tehnice trebuie să fie pe înţelesul lucrătorilor vizaţi.

SECŢIUNEA a 5-a

Instruirea, consultarea şi participarea lucrătorilor

ART. 10

Fără a aduce atingere prevederilor secţiunii a 7-a a cap. III din Legea nr. 319/2006, angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru ca:

a) lucrătorii însărcinaţi cu utilizarea echipamentelor de muncă să fie instruiţi adecvat, inclusiv cu privire la riscurile posibile, determinate de utilizarea acestora;

b) lucrătorii prevăzuţi la art. 6 lit. b) să fie instruiţi adecvat.

ART. 11

Consultarea şi participarea lucrătorilor şi/sau a reprezentanţilor lor se desfăşoară potrivit prevederilor secţiunii a 6-a a cap. III din Legea nr. 319/2006.

CAP. 3

Dispoziţii finale

ART. 12

Modificările de natură strict tehnică ale anexelor nr. 1 şi 2 sunt realizate de Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, în funcţie de:

a) adoptarea reglementărilor tehnice române care transpun legislaţia comunitară în domeniul armonizării tehnice şi al standardizării referitoare la echipamentele de muncă; şi/sau

b) progresele tehnice, de evoluţia reglementărilor sau specificaţiilor internaţionale ori de cunoştinţele din domeniul echipamentelor de muncă.

ART. 13

(1) Pentru întreprinderile mici şi mijlocii, Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei poate stabili, dacă este necesar, modalităţile de aplicare a prevederilor pct. 4 din anexa nr. 2, care se aprobă prin ordin al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei.

(2) Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei raportează Comisiei Europene la fiecare 5 ani cu privire la aplicarea dispoziţiilor prezentei hotărâri, indicând punctele de vedere ale partenerilor sociali.

ART. 14

Anexele nr. 1 şi 2 fac parte integrantă din prezenta hotărâre.

ART. 15

Prezenta hotărâre intră în vigoare la data de 1 octombrie 2006.

*

Prezenta hotărâre transpune Directiva 89/655/CEE privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea echipamentului de muncă de către lucrători în muncă, amendată de directivele 95/63/CE şi 2001/45/CE, publicate în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) seria L nr. 393/1989, nr. 335/1995 şi nr. 195/2001.

PRIM-MINISTRU
CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU

Contrasemnează:
p. Ministrul muncii,

solidarităţii sociale şi familiei,
Mihai Constantin Şeitan,
secretar de stat

p. Ministrul integrării europene,
Adrian Ciocănea,
secretar de stat

ANEXA 1

CERINŢELE MINIME
pentru aplicarea art. 4 alin. (1) lit. a) pct. (ii) şi lit. b) din hotărâre

1. Dispoziţii generale

1.1. Obligaţiile stabilite în prezenta anexă se aplică, ţinându-se seama de prevederile din hotărâre, şi în cazurile în care echipamentul de muncă prezintă riscuri.

1.2. Cerinţele minime enunţate în continuare, în măsura în care ele se aplică la echipamentele de muncă în funcţiune, nu necesită obligatoriu aceleaşi măsuri ca şi cerinţele esenţiale referitoare la echipamentele de muncă noi.

2. Cerinţe minime generale aplicabile echipamentelor de muncă

2.1. Sistemele de comandă ale unui echipament de muncă, care afectează securitatea, trebuie să fie vizibile, uşor de identificat şi, dacă este necesar, să fie marcate corespunzător.

2.1.1. Sistemele de comandă trebuie să fie amplasate în exteriorul zonelor periculoase, cu excepţia anumitor sisteme de comandă, dacă este necesar, şi în aşa fel încât manevrarea lor să nu provoace riscuri suplimentare. Acestea nu trebuie să genereze riscuri ca urmare a unei manevre neintenţionate.

2.1.2. Dacă este necesar, de la postul de comandă principal operatorul trebuie să aibă posibilitatea să se asigure că nu există persoane în zonele periculoase. Dacă acest lucru nu este posibil, orice pornire trebuie să fie precedată automat de un sistem de siguranţă, cum ar fi un semnal de avertizare sonoră şi/sau vizuală. Lucrătorul expus trebuie să aibă timpul şi/sau mijloacele necesare pentru a evita rapid riscurile provocate de pornirea şi/sau oprirea echipamentului de muncă.

2.1.3. Sistemele de comandă trebuie să fie sigure şi să fie alese ţinându-se cont de defecţiunile, perturbaţiile şi constrângerile previzibile în cadrul utilizării prevăzute.

2.2. Pornirea echipamentului de muncă nu trebuie să fie posibil să se realizeze decât numai printr-o acţiune voluntară asupra sistemului de comandă prevăzut în acest scop.

2.2.1. Exceptându-se cazurile în care repornirea sau modificarea nu prezintă niciun risc pentru lucrătorii expuşi, aceeaşi cerinţă se aplică şi pentru:

a) repornirea echipamentului după o oprire, indiferent de cauza opririi;

b) comanda unei modificări semnificative a condiţiilor de funcţionare (de exemplu, viteză, presiune etc.).

2.2.2. Această cerinţă nu se aplică repornirii sau modificării condiţiilor de funcţionare rezultate din derularea unei secvenţe normale a unui ciclu automat.

2.3. Fiecare echipament de muncă trebuie să fie prevăzut cu un sistem de comandă care să permită oprirea completă a acestuia în condiţii de securitate.

2.3.1. Fiecare post de lucru trebuie să fie prevăzut cu un sistem de comandă care să permită, în funcţie de riscurile existente, oprirea fie în totalitate a echipamentului de muncă, fie numai parţial, de aşa manieră încât echipamentul de muncă să fie în stare de securitate.

2.3.2. Comanda de oprire a echipamentului de muncă trebuie să aibă prioritate faţă de comenzile de pornire. Oprirea echipamentului de muncă sau a elementelor periculoase ale acestuia fiind realizată, alimentarea cu energie a organelor de comandă respective trebuie să fie întreruptă.

2.4. Dacă acest lucru este necesar şi în funcţie de pericolele pe care le prezintă echipamentul de muncă şi de timpii normali de oprire, un echipament de muncă trebuie să fie prevăzut cu un dispozitiv de oprire de urgenţă.

2.5. Un echipament de muncă care prezintă pericole datorate căderilor sau proiectării de obiecte trebuie să fie prevăzut cu dispozitive de securitate corespunzătoare. Un echipament de muncă care prezintă pericole datorate degajărilor de gaze, vapori sau lichide ori emisiilor de pulberi trebuie să fie prevăzut cu dispozitive corespunzătoare de reţinere şi/sau de evacuare amplasate în apropierea surselor corespunzătoare de pericol.

2.6. Echipamentele de muncă şi elementele lor componente trebuie, dacă este necesar pentru securitatea sau sănătatea lucrătorilor, să fie stabilizate prin fixare ori prin alte mijloace.

2.7. În cazul în care există riscul ruperii sau spargerii unor elemente ale echipamentului de muncă, situaţie care ar putea prezenta pericole semnificative pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor, trebuie luate măsuri de protecţie adecvate.

2.8.

2.8.1. Dacă elementele mobile ale unui echipament de muncă prezintă riscuri de producere de accidente prin contactul mecanic, acestea trebuie să fie prevăzute cu protectori şi dispozitive de protecţie care să împiedice accesul în zonele periculoase sau să oprească mişcarea elementelor periculoase înainte de pătrunderea în zonele periculoase.

2.8.2. Protectorii şi dispozitivele de protecţie trebuie:

a) să fie de construcţie robustă;

b) să nu genereze riscuri suplimentare;

c) să nu fie înlăturate cu uşurinţă sau făcute inoperante;

d) să fie amplasate la o distanţă adecvată faţă de zona periculoasă;

e) să nu limiteze mai mult decât este necesar observarea ciclului de muncă;

f) să permită intervenţiile indispensabile pentru instalarea şi/sau înlocuirea elementelor şi, de asemenea, pentru activităţile de întreţinere, prin limitarea accesului numai în zona sau la lucrarea care trebuie realizată şi, dacă este posibil, fără demontarea protectorului sau dispozitivului de protecţie.

2.9. Zonele şi punctele de muncă sau cele de întreţinere a unui echipament de muncă trebuie să fie iluminate corespunzător, în funcţie de lucrările realizate.

2.10. Părţile echipamentului de muncă expuse unor temperaturi înalte sau foarte scăzute trebuie, dacă este cazul, să fie protejate împotriva riscurilor de contact sau de apropiere a lucrătorilor de ele.

2.11. Dispozitivele de avertizare ale echipamentului de muncă trebuie să fie uşor de perceput şi de înţeles şi lipsite de ambiguităţi.

2.12. Un echipament de muncă poate să fie utilizat numai pentru operaţiunile şi în condiţiile pentru care a fost realizat.

2.13. Operaţiile de întreţinere trebuie să poată să fie efectuate când echipamentul de muncă este oprit. Dacă acest lucru nu este posibil, trebuie să fie luate măsuri de protecţie adecvate

pentru executarea acestor operaţii sau pentru ca acestea să fie efectuate în afara zonelor periculoase. Pentru fiecare echipament de muncă care deţine un program de întreţinere, acesta trebuie să fie respectat şi ţinut la zi.

2.14. Orice echipament de muncă trebuie să fie prevăzut cu dispozitive uşor de identificat, destinate separării de fiecare din sursele de energie. Reconectarea nu trebuie să genereze riscuri pentru lucrătorii în cauză.

2.15. Un echipament de muncă trebuie să fie prevăzut cu dispozitive de avertizare şi semnalizare indispensabile pentru asigurarea securităţii lucrătorilor.

2.16. Pentru efectuarea operaţiilor de producţie, reglare şi întreţinere a echipamentelor de muncă, lucrătorii trebuie să aibă acces şi să rămână în condiţii de securitate în toate zonele necesare.

2.17. Orice echipament de muncă trebuie să fie adecvat pentru protecţia lucrătorilor împotriva riscurilor de incendiu sau de supraîncălzire a echipamentului de muncă ori de degajare de gaze, pulberi, lichide, vapori sau de alte substanţe produse de către echipamentul de muncă sau utilizate ori depozitate în acesta.

2.18. Orice echipament de muncă trebuie să fie adecvat pentru prevenirea riscurilor de explozie a acestuia sau a substanţelor produse de acesta ori utilizate sau depozitate în echipamentul de muncă.

2.19. Orice echipament de muncă trebuie să fie adecvat pentru protecţia lucrătorilor expuşi riscurilor de electrocutare prin atingere directă sau indirectă.

3. Cerinţe minime suplimentare aplicabile echipamentelor de muncă specifice

3.1. Cerinţe minime aplicabile echipamentelor de muncă mobile, cu sau fără autopropulsie

3.1.1. Echipamentele de muncă pe care este necesară prezenţa unui lucrător transportat sau a unor lucrători transportaţi trebuie să fie amenajate de aşa manieră încât să reducă riscurile pentru lucrător sau lucrători în timpul deplasării. În aceste riscuri trebuie să fie incluse riscurile de contact al lucrătorilor cu roţile sau şenilele ori de blocare de către acestea.

3.1.2.

3.1.2.1. Atunci când blocarea accidentală a elementelor de transmisie a puterii între un echipament de muncă mobil şi accesoriile sale şi/sau remorci poate genera riscuri specifice, acest echipament de muncă trebuie să fie echipat sau amenajat de aşa manieră încât să împiedice blocarea elementelor de transmitere a puterii.

3.1.2.2. Atunci când blocarea nu poate să fie împiedicată, trebuie să fie luate toate măsurile posibile pentru a se evita consecinţele dăunătoare pentru lucrători.

3.1.3. Dacă elementele de transmitere a puterii între echipamentele de muncă mobile riscă să se îmbâcsească şi să se deterioreze prin contact cu solul, trebuie să fie prevăzute facilităţi pentru susţinerea acestora.

3.1.4.

3.1.4.1. Echipamentele de muncă mobile pe care este necesară prezenţa unui lucrător transportat sau a unor lucrători transportaţi trebuie să limiteze, în condiţii de utilizare efectivă, riscurile care provin din schimbarea direcţiei sau răsturnarea echipamentului de muncă:

a) fie printr-o structură de protecţie care să împiedice ca echipamentul de muncă să nu se răstoarne mai mult de un sfert de rotaţie;

b) fie printr-o structură care să garanteze un spaţiu suficient în jurul lucrătorului transportat sau lucrătorilor transportaţi, dacă mişcarea poate continua cu mai mult de un sfert de rotaţie;

c) fie prin orice alt dispozitiv cu efect echivalent.

3.1.4.2. Aceste structuri de protecţie pot face parte integrantă din echipamentul de muncă.

3.1.4.3. Aceste structuri de protecţie nu sunt necesare atunci când echipamentul de muncă este stabilizat în timpul utilizării sau atunci când schimbarea direcţiei ori răsturnarea echipamentului de muncă este imposibilă din proiectare.

3.1.4.4. Dacă există un risc ca un lucrător transportat, în momentul schimbării direcţiei sau răsturnării, să fie strivit între părţile echipamentului de muncă şi sol, trebuie să fie instalat un sistem de reţinere pentru lucrătorii transportaţi.

3.1.5. Autostivuitoarele cu furcă pe care sunt aşezaţi unul sau mai mulţi lucrători trebuie să fie amenajate sau echipate de aşa manieră încât să limiteze riscurile de răsturnare, de exemplu:

a) fie prin instalarea unei cabine pentru conducător;

b) fie printr-o structură care să împiedice răsturnarea acestora;

c) fie printr-o structură care să garanteze că, în cazul răsturnării acestora, rămâne un spaţiu suficient între sol şi anumite părţi ale autostivuitorului cu furcă pentru lucrătorii transportaţi;

d) fie printr-o structură care să reţină lucrătorul sau lucrătorii pe scaunul de la postul de conducere de aşa manieră încât să împiedice ca acesta/aceştia să fie strivit/striviţi de părţi ale autostivuitorului care se răstoarnă.

3.1.6. Echipamentele de muncă mobile cu autopropulsare, a căror deplasare poate provoca riscuri pentru lucrători, trebuie să îndeplinească următoarele condiţii:

a) să fie prevăzute cu mijloace care să permită prevenirea unei porniri neautorizate;

b) să fie prevăzute cu mijloace adecvate care să reducă consecinţele unei eventuale ciocniri în caz de mişcare simultană a mai multor echipamente de muncă care se deplasează pe şine;

c) să fie prevăzute cu un dispozitiv de frânare şi de oprire; în măsura în care condiţiile de securitate o impun, în cazul defectării dispozitivului principal, un dispozitiv de urgenţă, acţionat prin comenzi uşor de manevrat sau prin sisteme automate, trebuie să permită frânarea şi oprirea;

d) atunci când câmpul de vizibilitate directă a conducătorului este necorespunzător din punctul de vedere al securităţii, acestea trebuie să fie prevăzute cu dispozitive auxiliare adecvate, pentru îmbunătăţirea vizibilităţii;

e) dacă sunt prevăzute pentru utilizare pe timpul nopţii sau în locuri întunecoase, acestea trebuie să fie prevăzute cu un dispozitiv de iluminat, adaptat lucrării de efectuat şi care asigură o securitate suficientă pentru lucrători;

f) dacă prezintă riscuri de incendiu - datorate acestora sau remorcilor şi/sau încărcăturii - susceptibile să pericliteze lucrătorii, acestea trebuie să fie prevăzute cu dispozitive adecvate de stingere a incendiilor, în cazul în care astfel de dispozitive nu sunt disponibile suficient de aproape de locul de utilizare;

g) dacă sunt telecomandate, acestea trebuie să se oprească automat atunci când ies din câmpul de acţiune al telecomenzii;

h) dacă sunt telecomandate şi pot, în condiţii normale de utilizare, să lovească sau să blocheze lucrătorii, acestea trebuie să fie echipate cu dispozitive de protecţie împotriva acestor riscuri, în cazul în care nu există alte dispozitive adecvate pentru combaterea riscului de lovire.

3.2. Cerinţe minime aplicabile echipamentelor de muncă folosite pentru ridicarea sarcinilor

3.2.1. Dacă echipamentele de muncă folosite pentru ridicarea sarcinilor sunt instalate în mod permanent, rezistenţa şi stabilitatea acestora în timpul utilizării trebuie să fie asigurate ţinându-se seama mai ales de sarcinile care se vor ridica şi de solicitările produse în locurile de suspendare sau de fixare pe structuri.

3.2.2.

3.2.2.1. Maşinile folosite pentru ridicarea sarcinilor trebuie să aibă marcate vizibil sarcina nominală şi, dacă este cazul, o plăcuţă pe care să fie înscrisă sarcina nominală pentru fiecare configuraţie a maşinii.

3.2.2.2. Dispozitivele de prindere pentru ridicarea sarcinilor trebuie să fie marcate de aşa manieră încât să permită identificarea caracteristicilor esenţiale pentru utilizarea sigură.

3.2.2.3. Dacă echipamentul de muncă nu a fost destinat pentru ridicarea lucrătorilor şi dacă există posibilitatea unei asemenea confuzii, o semnalizare adecvată trebuie să fie marcată de manieră vizibilă.

3.2.3. Echipamentele de muncă instalate permanent trebuie să fie instalate de aşa manieră încât să reducă riscul ca sarcinile:

a) să lovească lucrătorii;

b) în mod neintenţionat, să se deplaseze periculos sau să cadă liber; sau

c) să se desprindă neintenţionat.

3.2.4.

3.2.4.1. Maşinile pentru ridicarea sau deplasarea lucrătorilor trebuie să fie adecvate:

a) pentru a evita riscurile de cădere a cabinei, atunci când acestea există, cu ajutorul dispozitivelor adecvate;

b) pentru a evita riscurile de cădere a utilizatorului în afara cabinei, atunci când acestea există;

c) pentru a evita riscurile de strivire, de blocare sau de lovire a utilizatorului, în special printr-un contact întâmplător cu obiecte;

d) pentru a garanta securitatea lucrătorilor blocaţi în cabină în caz de accident şi a permite deblocarea acestora.

3.2.4.2. Dacă, din motive inerente datorate amplasamentului şi înălţimilor diferite, riscurile menţionate la pct. 3.2.4.1 lit. a) nu pot să fie evitate prin niciun dispozitiv de securitate, trebuie să fie instalat un cablu cu coeficient de securitate mărit, iar starea acestuia trebuie să fie verificată în fiecare zi de muncă.

3.3. Cerinţe minime aplicabile instalaţiilor şi echipamentelor de muncă electrice

3.3.1. Instalaţiile şi echipamentele de muncă electrice trebuie să fie proiectate, fabricate, montate, întreţinute şi exploatate astfel încât să asigure protecţia împotriva pericolelor generate de energia electrică, precum şi protecţia împotriva pericolelor datorate influenţelor externe.

3.3.1.1. Pentru asigurarea protecţiei împotriva pericolelor generate de echipamentele electrice, trebuie prevăzute măsuri tehnice astfel încât:

a) persoanele să fie protejate faţă de pericolul de vătămare care poate fi generat la atingerea directă sau indirectă a părţilor aflate sub tensiune;

b) să nu se producă temperaturi, arcuri electrice sau radiaţii care să pericliteze viaţa ori sănătatea oamenilor;

c) construcţia echipamentelor de muncă să fie adecvată mediului pentru a se evita producerea de incendii şi explozii;

d) persoanele şi bunurile să fie protejate contra pericolelor generate în mod natural de echipamentul electric;

e) izolaţia echipamentelor electrice să fie corespunzătoare pentru condiţiile prevăzute.

3.3.1.2. Pentru asigurarea protecţiei împotriva pericolelor datorate influenţei externe, echipamentele electrice trebuie:

a) să satisfacă cerinţele referitoare la solicitările mecanice astfel încât să nu fie periclitaţi lucrătorii şi persoanele care se află în mediul de muncă;

b) să nu fie influenţate de condiţiile de mediu, astfel încât să nu fie periclitaţi lucrătorii şi persoanele care se află în mediul de muncă;

c) să nu pericliteze lucrătorii şi persoanele care se află în mediul de muncă, în condiţii previzibile de suprasarcină.

3.3.2.

3.3.2.1. La instalaţiile şi echipamentele de muncă electrice, pentru protecţia împotriva electrocutării prin atingere directă trebuie să se aplice măsuri tehnice, completate cu măsuri organizatorice.

3.3.2.2. Pentru protecţia împotriva electrocutării prin atingere directă trebuie să fie realizate următoarele măsuri tehnice:

a) acoperiri cu materiale electroizolante ale părţilor active (izolarea de protecţie) ale instalaţiilor şi echipamentelor electrice;

b) închideri în carcase sau acoperiri cu învelişuri exterioare;

c) îngrădiri;

d) protecţia prin amplasare în locuri inaccesibile prin asigurarea unor distanţe minime de securitate;

e) scoaterea de sub tensiune a instalaţiei sau echipamentului electric la care urmează a se efectua lucrări şi verificarea lipsei de tensiune;

f) utilizarea de dispozitive speciale pentru legări la pământ şi în scurtcircuit;

g) folosirea mijloacelor de protecţie electroizolante;

h) alimentarea la tensiune foarte joasă (redusă) de protecţie;

i) egalizarea potenţialelor şi izolarea faţă de pământ a platformei de lucru.

3.3.2.3. Pentru protecţia împotriva electrocutării prin atingere directă trebuie să fie realizate următoarele măsuri organizatorice:

a) executarea intervenţiilor la instalaţiile electrice (depanări, reparări, racordări etc.) trebuie să se facă numai de către personal calificat în meseria de electrician, autorizat şi instruit pentru lucrul respectiv;

b) executarea intervenţiilor în baza uneia din formele de lucru;

c) delimitarea materială a locului de muncă (îngrădire);

d) eşalonarea operaţiilor de intervenţie la instalaţiile electrice;

e) elaborarea unor instrucţiuni de lucru pentru fiecare intervenţie la instalaţiile electrice;

f) organizarea şi executarea verificărilor periodice ale măsurilor tehnice de protecţie împotriva atingerilor directe.

3.3.2.4. La instalaţiile, utilajele, echipamentele şi aparatele care utilizează energie electrică intervenţiile sunt permise numai în baza următoarelor forme de lucru:

a) autorizaţii de lucru scrise (AL);

b) instrucţiuni tehnice interne de protecţie a muncii (ITI-PM);

c) atribuţii de serviciu (AS);

d) dispoziţii verbale (DV);

e) procese-verbale (PV);

f) obligaţii de serviciu (OS);

g) propria răspundere (PR).

3.3.3.

3.3.3.1. La instalaţiile şi echipamentele de muncă electrice, pentru protecţia împotriva electrocutării prin atingere indirectă trebuie să se realizeze şi să se aplice numai măsuri şi mijloace de protecţie tehnice, fiind interzise înlocuirea măsurilor şi mijloacelor tehnice de

protecţie cu măsuri de protecţie organizatorice. Pentru evitarea electrocutării prin atingere indirectă trebuie aplicată o măsură de protecţie principală, care să asigure protecţia în orice condiţii, şi o măsură de protecţie suplimentară, care să asigure protecţia în cazul deteriorării protecţiei principale. Cele două măsuri de protecţie trebuie alese astfel încât să nu se anuleze una pe cealaltă.

3.3.3.2. Pentru protecţia împotriva atingerii indirecte trebuie să fie realizate următoarele măsuri tehnice:

a) folosirea tensiunilor foarte joase de securitate TFJS;

b) legarea la pământ;

c) legarea la nul de protecţie;

d) izolarea suplimentară de protecţie, aplicată utilajului, în procesul de fabricare;

e) izolarea amplasamentului;

f) separarea de protecţie;

g) egalizarea şi/sau dirijarea potenţialelor;

h) deconectarea automată în cazul apariţiei unei tensiuni sau a unui curent de defect periculoase;

i) folosirea mijloacelor de protecţie electroizolante.

3.3.3.3. Este interzisă folosirea drept protecţie principală a măsurilor indicate la pct. 3.3.3.2 lit. e), g), h) şi i).

3.3.3.4. Fac excepţie instalaţiile electrice casnice, la care deconectarea automată la curenţi de defect poate constitui mijloc principal de protecţie, şi stâlpii liniilor electrice aeriene de joasă tensiune, la care dirijarea distribuţiei potenţialelor constituie mijloc principal de protecţie.

3.3.4. La instalaţiile şi echipamentele electrice de înaltă tensiune, sistemul de protecţie împotriva electrocutării prin atingere indirectă trebuie să se realizeze prin legarea la pământ de protecţie, care este măsură obligatorie, cumulat cu alte măsuri de protecţie.

3.3.5.

3.3.5.1. Instalaţiile şi echipamentele electrice trebuie să fie alese cu grad corespunzător de protecţie în funcţie de zonele cu atmosferă potenţial explozivă.

3.3.5.2. Zonarea trebuie să se efectueze de către proiectantul instalaţiilor şi echipamentelor electrice, la cererea beneficiarului.

3.3.6. La instalaţiile şi echipamentele de muncă electrice, valorile de calcul, precum şi limitele admise ale curenţilor prin corpul omului, ale impedanţei electrice a corpului uman, ale tensiunilor de atingere şi de pas şi ale tensiunilor de lucru trebuie să fie în conformitate cu regulile tehnice aplicabile.

3.3.7. Reţelele izolate faţă de pământ trebuie să fie prevăzute cu protecţie automată prin controlul rezistenţei de izolaţie, care să semnalizeze şi/sau să deconecteze în cazul punerii la pământ. Reţelele electrice din locurile de muncă cu risc de incendiu şi explozie, precum şi cele din depozitele de explozivi sau carburanţi trebuie prevăzute cu dispozitive care să asigure protecţia automată la curenţi de defect (PACD).

3.3.8. La instalaţiile de înaltă tensiune trebuie să fie prevăzute blocări mecanice sau electrice, astfel încât deschiderea carcaselor şi a îngrădirilor de protecţie să fie posibilă numai după scoaterea de sub tensiune a echipamentului electric respectiv, iar manevrarea dispozitivului de blocare trebuie să poată fi făcută numai cu o sculă specială.

3.3.9. Pentru ca deservirea, întreţinerea şi repararea instalaţiilor şi echipamentelor de muncă electrice să se poată efectua fără pericol, trebuie să se prevadă, încă din faza de proiectare, execuţie şi montaj, distanţe, spaţii şi/sau îngrădiri de protecţie în jurul acestora.

3.3.10. La maşinile şi instalaţiile de ridicat cu elemente mobile, cum sunt podurile rulante din încăperile sau spaţiile de producţie neelectrice, se admit părţi active în construcţie deschisă, fără carcase închise, cu condiţia protejării împotriva atingerii sau apropierii de părţile active, prin amplasarea acestora la înălţimi suficient de mari faţă de căile de acces şi de circulaţie şi/sau prin prevederea de îngrădiri închise pe căile de acces.

3.3.11. Automacaralele care lucrează în apropierea liniilor electrice aeriene trebuie să fie echipate cu dispozitive de semnalizare a intrării braţului în zona de influenţă a acestora.

3.3.12. Echipamentul de muncă electric/instalaţia de clasa I de protecţie trebuie să aibă asigurată protecţia împotriva atingerii directe a pieselor aflate normal sub tensiune şi să fie prevăzut/prevăzută cu legături de protecţie pentru asigurarea protecţiei în caz de defect.

3.3.13. La instalaţiile şi echipamentele de muncă electrice de clasa I de protecţie posibilitatea executării legăturilor de protecţie trebuie să se asigure astfel:

a) în cazul unui echipament electric/unei instalaţii fix/fixe, acesta/aceasta trebuie să fie prevăzut/prevăzută cu două borne de masă: una în cutia de borne, lângă bornele de alimentare cu energie electrică, pentru racordarea conductorului de protecţie din cablul de alimentare a echipamentului/instalaţiei, şi a doua bornă pe carcasa echipamentului/instalaţiei în exterior, pentru racordarea vizibilă la centura de legare la pământ sau la altă instalaţie de protecţie;

b) în cazul unui echipament mobil sau portabil, acesta trebuie să fie prevăzut cu un cablu de alimentare flexibil, prevăzut cu o fişă (ştecher) cu contact de protecţie, sau echipamentul să fie prevăzut cu posibilitatea racordării unui cablu flexibil de alimentare cu conductor de protecţie.

3.3.14. Echipamentul de muncă electric/instalaţia de clasa II de protecţie trebuie să aibă asigurată protecţia împotriva atingerii directe a pieselor aflate normal sub tensiune şi să fie prevăzut/prevăzută, din fabricaţie, cu o izolaţie suplimentară, dublă sau întărită.

3.3.15. Echipamentul de muncă electric/instalaţia de clasa III de protecţie trebuie să aibă asigurată protecţia împotriva atingerii directe a pieselor aflate normal sub tensiune şi să nu producă o tensiune mai mare decât tensiunea foarte joasă de alimentare.

3.3.16.

3.3.16.1. Instalaţiile electrice în faza de experimentare trebuie să îndeplinească toate condiţiile prevăzute în reglementările şi regulile tehnice aplicabile pentru protecţia împotriva electrocutării sau a accidentelor tehnice.

3.3.16.2. Instalaţiile sau echipamentele de muncă electrice trebuie să fie verificate la recepţie, înainte de punerea în funcţiune şi apoi periodic în exploatare, precum şi după fiecare reparaţie sau modificare, fiind interzisă punerea sub tensiune a instalaţiei, utilajului sau echipamentului care nu a corespuns la una dintre aceste verificări.

3.3.16.3. Instalaţiile şi echipamentele de muncă electrice pot să fie recepţionate şi puse în funcţiune numai după ce s-a constatat că s-au respectat reglementările şi regulile tehnice aplicabile.

3.3.17. La instalaţiile sau echipamentele de muncă electrice este interzis să se aducă modificări faţă de proiect în timpul exploatării, întreţinerii şi repunerii în funcţiune a acestora. În cazuri speciale, se admit modificări doar cu acordul proiectantului instalaţiilor şi echipamentelor de muncă electrice respective.

3.3.18. Mijloacele şi echipamentele electrice de protecţie trebuie să fie verificate, în conformitate cu prevederile reglementărilor şi regulilor tehnice aplicabile, înainte de utilizare, la punerea în funcţiune, după reparaţii sau modificări şi apoi periodic (în exploatare).

3.3.19. Utilizarea echipamentului de muncă electric/instalaţiei de clasa I de protecţie trebuie să se facă în următoarele condiţii:

a) să se execute şi să se verifice periodic legăturile de protecţie necesare pentru asigurarea protecţiei împotriva electrocutării în cazul unui defect soldat cu apariţia unei tensiuni periculoase de atingere;

b) să se asigure şi să se verifice periodic deconectarea automată a echipamentului electric/instalaţiei sau sectorului defect şi dispariţia tensiunii periculoase de atingere;

c) să se verifice periodic ca protecţia împotriva atingerii directe a pieselor aflate normal sub tensiune să nu fie înlăturată sau deteriorată.

3.3.20. Utilizarea echipamentului de muncă electric/instalaţiei de clasa II de protecţie trebuie să se facă în următoarele condiţii:

a) să se verifice periodic ca izolaţia suplimentară a echipamentului electric/instalaţiei să nu fie deteriorată sau eliminată;

b) să se verifice periodic ca protecţia împotriva atingerii directe a pieselor aflate normal sub tensiune să nu fie înlăturată sau deteriorată.

3.3.21. Utilizarea echipamentului de muncă electric/instalaţiei de clasa III de protecţie trebuie să se facă în următoarele condiţii:

a) să se alimenteze echipamentul electric sau instalaţia la tensiunea foarte joasă pentru care au fost proiectate să funcţioneze;

b) sursa de tensiune trebuie să fie astfel construită încât să nu permită apariţia în circuitul de tensiune foarte joasă a unei tensiuni mai mari. Dacă se utilizează un transformator coborâtor, acesta trebuie să fie un transformator de separare (de siguranţă);

c) izolaţia circuitului de foarte joasă tensiune trebuie să fie de aşa natură încât să nu permită apariţia unei tensiuni mai mari din alte circuite, în circuitul de tensiune foarte joasă;

d) să se verifice periodic ca protecţia împotriva atingerii directe a pieselor aflate normal sub tensiune să nu fie înlăturată sau deteriorată.

3.3.22.

3.3.22.1. În cazul instalaţiilor sau echipamentelor de muncă electrice la care se execută lucrări cu scoaterea de sub tensiune, trebuie să fie scoase de sub tensiune următoarele elemente:

a) părţile active aflate sub tensiune, la care urmează a se lucra;

b) părţile active aflate sub tensiune la care nu se lucrează, dar se găsesc la o distanţă mai mică decât limita admisă la care se pot apropia persoanele sau obiectele de lucru (utilaje, unelte etc.), indicată în documentaţia tehnică specifică;

c) părţile active aflate sub tensiune ale instalaţiilor situate la o distanţă mai mare decât limita admisă, dar care, datorită lucrărilor care se execută în apropiere, trebuie scoase de sub tensiune.

3.3.22.2. În cazul lucrărilor cu scoatere de sub tensiune este necesară legarea la pământ şi în scurtcircuit a conductoarelor de fază, inclusiv pe conductorul de nul în cazul liniilor electrice aeriene, operaţie care trebuie să se execute imediat după verificarea lipsei de tensiune.

3.3.23.

3.3.23.1. În cazul instalaţiilor sau echipamentelor de muncă electrice la care se execută lucrări cu scoatere de sub tensiune sau fără scoatere de sub tensiune, trebuie să se utilizeze mijloace de protecţie electroizolante.

3.3.23.2. La lucrul în instalaţiile de joasă tensiune trebuie să fie utilizate mijloace individuale de protecţie electroizolante, care constituie singura măsură tehnică de protecţie, cumulate cu măsurile organizatorice.

3.3.23.3. La lucrul în instalaţiile de înaltă tensiune trebuie să fie utilizate mijloace individuale de protecţie electroizolante, cumulate cu alte mijloace de protecţie.

3.3.23.4. Lucrările fără scoatere de sub tensiune a instalaţiilor şi a echipamentelor electrice trebuie să fie executate de către personal autorizat pentru lucrul sub tensiune.

3.3.24. Instalaţiile sau locurile unde există sau se exploatează echipamente electrice trebuie să fie dotate, în funcţie de lucrările şi condiţiile de exploatare, cu următoarele categorii de mijloace de protecţie:

a) mijloace de protecţie care au drept scop protejarea omului prin izolarea acestuia faţă de elementele aflate sub tensiune sau faţă de pământ, respectiv prăjini electroizolante pentru acţionarea separatoarelor, manipularea indicatoarelor mobile de tensiune, montarea scurtcircuitoarelor etc., scule cu mânere electroizolante, covoare şi platforme electroizolante, mănuşi şi încălţăminte electroizolante etc.;

b) detectoare mobile de tensiune, cu ajutorul cărora se verifică prezenţa sau lipsa tensiunii;

c) garnituri mobile de legare la pământ şi în scurtcircuit;

d) panouri, paravane, împrejmuiri (îngrădiri);

e) panouri de semnalizare.

3.3.25. Instalaţiile sau echipamentele de muncă electrice trebuie să fie exploatate, întreţinute, reglate, reparate şi puse sub tensiune numai de către personal calificat în meseria de electrician autorizat din punctul de vedere al securităţii muncii. Autorizarea personalului pentru lucru la instalaţiile tehnice electrice în activităţile de exploatare, întreţinere şi reparaţii trebuie să se realizeze, conform regulamentului pentru autorizarea electricienilor din punctul de vedere al securităţii muncii, pe bază de examen medical, psihologic şi test de verificare a cunoştinţelor profesionale, de securitate şi sănătate în muncă şi de acordare a primului ajutor.

ANEXA 2

DISPOZIŢII

referitoare la utilizarea echipamentelor de muncă prevăzute la art. 4 alin. (3) din hotărâre

1. Dispoziţii generale aplicabile tuturor echipamentelor de muncă

1.1. Dispoziţiile din prezenta anexă se aplică în conformitate cu dispoziţiile din hotărâre şi atunci când există riscul corespunzător pentru echipamentul de muncă respectiv. Echipamentele de muncă trebuie să fie instalate, dispuse şi utilizate de aşa manieră încât să permită reducerea riscurilor pentru utilizatorii acestora şi pentru ceilalţi lucrători, de exemplu făcând astfel încât să existe spaţiu suficient între elementele mobile ale echipamentelor de muncă şi elementele fixe sau mobile din spaţiul de muncă şi ca toată energia ori substanţa utilizată sau produsă să poată să fie furnizată şi/sau evacuată de manieră sigură.

1.2. Montarea şi demontarea echipamentelor de muncă trebuie să fie realizate de manieră sigură, în special prin respectarea instrucţiunilor furnizate de fabricant.

1.3. Echipamentele de muncă care, în timpul utilizării, pot să fie expuse descărcărilor electrice trebuie să fie protejate prin dispozitive sau cu măsuri adecvate împotriva efectelor trăsnetului.

2. Dispoziţii de utilizare a echipamentelor de muncă mobile, cu sau fără autopropulsie

2.1. Conducerea echipamentelor de muncă autopropulsate este rezervată numai lucrătorilor care au fost instruiţi adecvat pentru conducerea sigură a acestora.

2.2. Dacă un echipament de muncă este manevrat într-o zonă de muncă, trebuie să fie stabilite şi respectate reguli de circulaţie adecvate.

2.3. Trebuie să fie luate măsuri organizatorice pentru a evita ca lucrătorii care se deplasează pe jos să nu se găsească în zona de operare a echipamentelor de muncă autopropulsate. Dacă prezenţa lucrătorilor care se deplasează pe jos este necesară pentru buna executare a lucrărilor, trebuie să fie luate măsuri adecvate pentru a evita ca aceştia să fie accidentaţi de către echipamente.

2.4. Transportul lucrătorilor pe echipamentele de muncă mobile acţionate mecanic nu este autorizat decât dacă au fost prevăzute amplasamente sigure în acest scop. Dacă lucrările trebuie să fie efectuate în timpul deplasării, viteza trebuie să fie adaptată, în funcţie de cât este necesar.

2.5. Echipamentele de muncă mobile prevăzute cu un motor cu ardere internă nu trebuie să fie utilizate în zonele de muncă dacă nu este garantată o cantitate suficientă de aer, astfel încât să nu existe riscuri pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor.

3. Dispoziţii de utilizare a echipamentelor de muncă folosite pentru ridicarea sarcinilor

3.1. Observaţii generale

3.1.1. Echipamentele de muncă demontabile sau mobile folosite la ridicarea sarcinilor trebuie să fie utilizate de aşa manieră încât să garanteze stabilitatea echipamentului de muncă pe durata utilizării în toate condiţiile previzibile, luându-se în considerare natura solului.

3.1.2.

3.1.2.1. Ridicarea lucrătorilor nu este permisă decât cu echipamente de muncă şi dispozitive prevăzute în acest scop.

3.1.2.2. Fără a se aduce atingere prevederilor art. 6 din Legea securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, în mod excepţional, echipamentele neprevăzute pentru ridicarea lucrătorilor pot să fie utilizate în acest scop, cu condiţia să fie luate măsuri adecvate pentru a se asigura securitatea, în conformitate cu legislaţia şi/sau cu practicile naţionale care prevăd o supraveghere corespunzătoare.

3.1.2.3. În timpul prezenţei lucrătorilor pe echipamentul de muncă folosit pentru ridicarea sarcinilor, la postul de conducere trebuie să fie asigurată prezenţa permanentă. Lucrătorii care sunt ridicaţi trebuie să dispună de un mijloc de comunicare sigur. Trebuie să fie prevăzută evacuarea acestora în caz de pericol.

3.1.3. Doar dacă acest lucru nu este necesar pentru buna desfăşurare a lucrărilor, trebuie să fie luate măsuri pentru ca lucrătorii să nu fie prezenţi sub sarcinile suspendate. Este interzisă deplasarea sarcinilor suspendate deasupra locurilor de muncă neprotejate în care lucrătorii sunt prezenţi în mod curent. În această eventualitate, dacă buna desfăşurare a lucrărilor nu poate fi asigurată în alt mod, trebuie să fie elaborate şi aplicate proceduri adecvate.

3.1.4. Dispozitivele de prindere pentru ridicarea sarcinilor trebuie să fie alese în funcţie de sarcinile care se manipulează, distanţele dintre punctele de prindere ale acestora, dispozitivele de prindere şi condiţiile atmosferice, ţinându-se seama de modul şi de configuraţia de legare. Ansamblurile dispozitivelor de prindere pentru ridicarea sarcinilor trebuie să fie marcate vizibil pentru a permite utilizatorului să le cunoască caracteristicile, atunci când acestea nu sunt demontate după utilizare.

3.1.5. Dispozitivele de prindere pentru ridicarea sarcinilor trebuie să fie depozitate de aşa manieră încât să se garanteze că acestea nu se vor deteriora sau degrada.

3.2. Echipamente de muncă folosite la ridicarea sarcinilor neghidate

3.2.1. Dacă două sau mai multe echipamente de muncă folosite pentru ridicarea sarcinilor neghidate sunt instalate sau montate la un loc de muncă astfel încât câmpul lor de acţiune se intersectează, trebuie să fie luate măsuri adecvate pentru a se preveni ciocnirea între sarcini şi/sau între elemente ale echipamentelor de muncă.

3.2.2. În timpul utilizării unui echipament de muncă mobil folosit pentru ridicarea sarcinilor neghidate trebuie să fie luate măsuri adecvate pentru a se preveni bascularea, răsturnarea şi, dacă este cazul, deplasarea şi alunecarea acestuia. Trebuie să fie verificată executarea corespunzătoare a acestor măsuri.

3.2.3. Dacă operatorul unui echipament de muncă folosit la ridicarea sarcinilor neghidate nu poate observa întregul traseu al sarcinii nici direct, nici prin intermediul unor dispozitive auxiliare care furnizează informaţiile necesare, atunci o persoană competentă trebuie să fie desemnată să comunice cu operatorul pentru a-l ghida şi trebuie să fie luate măsuri organizatorice pentru a se evita ciocnirile sarcinilor susceptibile să pună în pericol lucrătorii.

3.2.4. Lucrările trebuie să fie organizate de aşa manieră încât atunci când lucrătorul agaţă sau desprinde o sarcină cu mâna, aceste operaţii să poată fi efectuate în condiţii de securitate deplină, în special prin păstrarea de către acest lucrător a comenzilor directe sau indirecte ale echipamentului.

3.2.5. Toate operaţiunile de ridicare trebuie să fie planificate corect, supravegheate de o manieră adecvată şi efectuate astfel încât să protejeze securitatea lucrătorilor. În special, dacă o sarcină trebuie să fie ridicată simultan de două sau mai multe echipamente de muncă folosite la ridicarea sarcinilor neghidate, trebuie să fie stabilită şi aplicată o procedură pentru a se asigura buna coordonare a operatorilor.

3.2.6. Dacă echipamentele de muncă folosite pentru ridicarea sarcinilor neghidate nu pot reţine sarcinile în cazul unei defectări parţiale sau totale a sistemului de alimentare cu energie, trebuie să fie luate măsuri adecvate pentru a se evita expunerea lucrătorilor la riscurile corespunzătoare. Sarcinile suspendate nu trebuie lăsate fără supraveghere, cu excepţia cazului în care accesul în zona periculoasă este împiedicat şi dacă sarcina a fost agăţată şi este menţinută în condiţii de securitate deplină.

3.2.7. Utilizarea în aer liber a echipamentelor de muncă folosite pentru ridicarea sarcinilor neghidate trebuie interzisă atunci când condiţiile meteorologice se deteriorează până la punctul în care se periclitează utilizarea în condiţii de securitate a acestora, expunând astfel lucrătorii la riscuri. Pentru a se evita riscurile pentru lucrători trebuie să fie luate măsuri adecvate de protecţie, destinate în special împiedicării răsturnării echipamentului de muncă.

4. Dispoziţii de utilizare a echipamentelor de muncă puse la dispoziţie pentru lucrări temporare la înălţime

4.1. Dispoziţii generale

4.1.1.

4.1.1.1. Dacă, în aplicarea prevederilor art. 7 din Legea securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006 şi ale art. 3 din hotărâre, lucrările temporare la înălţime nu pot să fie executate de o manieră sigură şi în condiţii ergonomice adecvate de pe o suprafaţă adecvată, trebuie să fie alese cele mai potrivite echipamente de muncă pentru a se asigura şi a se menţine condiţii de muncă sigure. Trebuie să se acorde prioritate măsurilor de protecţie colectivă în raport cu măsurile de protecţie individuală. Dimensionarea echipamentului de muncă trebuie să fie adaptată la natura

lucrărilor care urmează să fie executate şi a constrângerilor previzibile şi să permită circulaţia fără pericol.

4.1.1.2. Cel mai potrivit mijloc de acces la posturile de lucru temporare la înălţime trebuie să fie ales în funcţie de frecvenţa de circulaţie, de înălţimea la care trebuie să se ajungă şi de durata de utilizare. Alegerea făcută trebuie să permită evacuarea în caz de pericol iminent. Trecerea, într-un sens sau în altul, între mijlocul de acces şi platforme, planşee sau pasarele nu trebuie să creeze riscuri suplimentare de cădere.

4.1.2. Scările nu pot să fie utilizate ca posturi de lucru la înălţime decât în condiţiile în care sau ţinând cont de pct. 4.1.1 utilizarea altor echipamente de muncă mai sigure nu se justifică din cauza nivelului redus de risc şi din cauza fie a duratei scurte de utilizare, fie a caracteristicilor existente ale locului de muncă respectiv, care nu se pot modifica de către angajator.

4.1.3. Tehnicile de acces şi de poziţionare cu ajutorul frânghiilor nu pot să fie utilizate decât în condiţiile în care, ţinând seama de evaluarea riscului, lucrarea în cauză poate să fie executată de o manieră sigură şi în care utilizarea unui alt echipament de muncă mai sigur nu este justificată. Ţinându-se cont de evaluarea riscului şi în special în funcţie de durata lucrărilor şi de constrângerile de natură ergonomică, trebuie să fie prevăzut un scaun dotat cu accesoriile corespunzătoare.

4.1.4. În funcţie de tipul de echipament de muncă selectat pe baza dispoziţiilor punctelor precedente, trebuie să fie luate măsurile adecvate de reducere a riscurilor pentru lucrători, inerente respectivului tip de echipament. Dacă este necesar trebuie să fie prevăzută instalarea dispozitivelor de protecţie împotriva căderilor. Aceste dispozitive trebuie să aibă o structură corespunzătoare şi să fie suficient de solide pentru a împiedica sau opri căderile de la înălţime şi a preveni, în măsura în care este posibil, rănirea corporală a lucrătorilor. Dispozitivele de protecţie colectivă pentru evitarea căderilor nu pot să fie întrerupte decât în punctele de acces ale unei schele sau ale unei scări.

4.1.5. Când executarea unei anumite lucrări necesită îndepărtarea temporară a unui dispozitiv de protecţie colectivă împotriva căderilor, trebuie să se ia măsuri de securitate compensatorii eficiente. Lucrarea nu poate să fie efectuată fără adoptarea prealabilă a acestor măsuri. Odată ce lucrarea respectivă este terminată, definitiv sau temporar, dispozitivele de protecţie colectivă trebuie să fie remontate pentru a se evita căderile.

4.1.6. Lucrările temporare la înălţime pot să fie efectuate numai atunci când condiţiile meteorologice nu periclitează securitatea şi sănătatea lucrătorilor.

4.2. Dispoziţii specifice de utilizare a scărilor

4.2.1. Scările trebuie să fie amplasate de aşa manieră încât să se asigure stabilitatea lor în timpul utilizării. Scările portabile se sprijină pe un suport stabil, rezistent, de dimensiuni adecvate şi imobil, astfel încât treptele să rămână în poziţie orizontală. Scările suspendate sunt fixate de o manieră sigură şi, cu excepţia scărilor din frânghie, în aşa fel încât să nu poată fi deplasate şi să fie evitate orice mişcări de balans.

4.2.2. Alunecarea picioarelor scărilor portabile trebuie să fie împiedicată în timpul utilizării fie prin fixarea părţii superioare sau inferioare a lonjeroanelor, fie prin dispozitive antiderapante sau prin orice alte soluţii cu eficacitate echivalentă. Scările de acces trebuie să fie de o lungime suficientă, astfel încât acestea să se prelungească dincolo de nivelul de acces, cu excepţia cazului în care au fost luate alte măsuri pentru a se garanta o fixare sigură. Scările compuse din mai multe elemente asamblate, cum ar fi scările articulate sau scările culisante, trebuie să fie utilizate de aşa manieră încât imobilizarea diferitelor elemente unele în raport de altele să fie asigurată. Scările mobile trebuie să fie imobilizate înainte de urcarea pe acestea.

4.2.3. Scările trebuie să fie utilizate de aşa manieră încât să permită lucrătorilor să dispună, în orice moment, de o prindere cu mâna şi de un sprijin sigur. În special, dacă o greutate trebuie transportată manual pe scară, aceasta nu trebuie să împiedice menţinerea unei prinderi cu mâna sigure.

4.3. Dispoziţii specifice de utilizare a schelelor

4.3.1. Atunci când breviarul de calcul al schelei alese nu este disponibil sau când configuraţiile structurale avute în vedere nu sunt prevăzute de acesta, trebuie să fie realizat un calcul de rezistenţă şi de stabilitate, cu excepţia cazului în care schela este asamblată în conformitate cu o configuraţie standard general recunoscută.

4.3.2. În funcţie de complexitatea schelei alese, un plan de montare, de utilizare şi de demontare trebuie să fie întocmit de către o persoană competentă. Acest plan poate avea forma unui plan general, completat cu elemente referitoare la detaliile specifice ale schelei în cauză.

4.3.3. Elementele de sprijin ale unei schele trebuie să fie protejate împotriva pericolului de alunecare fie prin fixare pe suprafaţa de sprijin, fie printr-un dispozitiv antiderapant sau alt mijloc cu eficacitate echivalentă, iar suprafaţa de sprijin trebuie să aibă o capacitate portantă suficientă. Stabilitatea schelei trebuie să fie asigurată. Deplasarea inopinată a schelelor mobile în timpul lucrului la înălţime trebuie să fie prevenită prin intermediul dispozitivelor adecvate.

4.3.4. Dimensiunile, forma şi dispunerea planşeelor unei schele trebuie să fie adecvate naturii lucrării care urmează să fie executată şi adaptate la sarcinile ce urmează a fi suportate şi să permită lucrul şi circulaţia de o manieră sigură. Planşeele unei schele trebuie să fie montate de aşa manieră încât componentele să nu poată să se deplaseze în cazul unei utilizări normale. Niciun gol periculos nu trebuie să existe între componentele planşeelor şi dispozitivele verticale de protecţie colectivă împotriva căderii.

4.3.5. Atunci când anumite părţi ale unei schele nu sunt gata de întrebuinţare, ca de exemplu în timpul montării, demontării sau modificărilor, aceste părţi trebuie semnalizate cu ajutorul unor semnale de avertizare a pericolului general, în conformitate cu dispoziţiile naţionale care transpun Directiva 92/58/CEE, şi trebuie delimitate în mod corespunzător prin obstacole fizice care să împiedice accesul în zona periculoasă.

4.3.6.

4.3.6.1. Schelele nu pot să fie montate, demontate sau modificate substanţial decât sub supravegherea unei persoane competente şi de către lucrători care au fost instruiţi adecvat şi conform operaţiilor avute în vedere, care se referă la riscurile specifice în conformitate cu art. 10 din hotărâre, şi vizând în special:

a) înţelegerea planului de montare, de demontare şi de modificare a schelei în cauză;

b) securitatea în timpul montajului, al demontajului şi al modificării schelei în cauză;

c) măsurile de prevenire a riscurilor de cădere a persoanelor sau a obiectelor;

d) măsurile de securitate în cazul schimbării condiţiilor meteorologice care ar putea afecta negativ securitatea schelei în cauză;

e) condiţiile în materie de sarcini admise;

f) orice alt risc pe care operaţiile de montare, de demontare şi de modificare îl pot cuprinde.

4.3.6.2. Persoana care supraveghează şi lucrătorii implicaţi trebuie să aibă la dispoziţie planul de montare, de utilizare şi de demontare menţionat la pct. 4.3.2, în special orice instrucţiuni pe care le-ar putea cuprinde.

4.4. Dispoziţii specifice de utilizare a tehnicilor de acces şi de poziţionare cu ajutorul frânghiilor

4.4.1. La utilizarea tehnicilor de acces şi de poziţionare cu ajutorul frânghiilor trebuie respectate următoarele condiţii:

a) sistemul trebuie să cuprindă cel puţin două frânghii ancorate separat, una constituind mijlocul de acces, de coborâre şi de sprijin (frânghia de lucru), iar cealaltă, mijlocul de asigurare (frânghia de securitate);

b) lucrătorii trebuie să fie dotaţi cu o centură complexă adecvată, să o utilizeze şi să fie legaţi prin intermediul acesteia de frânghia de securitate;

c) frânghia de lucru trebuie să fie prevăzută cu un mecanism de coborâre sau de urcare sigur şi să cuprindă un sistem autoblocant care să împiedice căderea utilizatorului în cazul în care acesta pierde controlul mişcărilor. Frânghia de securitate trebuie să fie echipată cu un dispozitiv mobil de oprire a căderii, care însoţeşte lucrătorul în timpul deplasării;

d) uneltele şi celelalte accesorii pe care le utilizează un lucrător trebuie să fie legate de centura complexă sau de scaunul lucrătorului ori să fie ataşate printr-un alt mijloc adecvat;

e) lucrul trebuie să fie corect organizat şi supravegheat, astfel încât lucrătorul să poată să primească imediat primul ajutor în caz de accident;

f) lucrătorii în cauză trebuie, în conformitate cu art. 10 din hotărâre, să beneficieze de o instruire adecvată şi specifică operaţiilor avute în vedere, în special în privinţa procedurilor de salvare.

4.4.2. În condiţii excepţionale în care, ţinând cont de evaluarea riscurilor, utilizarea unei a doua frânghii ar conduce la un lucru mai periculos, poate fi permisă utilizarea unei singure frânghii în condiţiile în care au fost luate măsurile adecvate pentru asigurarea securităţii, în conformitate cu legislaţia şi/sau cu practicile naţionale.

HOTĂRÂRE nr. 1091 din 16 august 2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru locul de muncă

În temeiul art. 108 din Constituţia României, republicată,
Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

CAPITOLUL I: Dispoziţii generale

Art. 1

Prezenta hotărâre stabileşte cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru locul de muncă, aşa cum este definit la art. 4.

Art. 2

Prevederile prezentei hotărâri nu se aplică:
a) mijloacelor de transport utilizate în afara întreprinderii şi/sau unităţii sau locurilor de muncă din interiorul mijloacelor de transport;
b) şantierelor temporare sau mobile;
c) industriilor extractive;
d) vaselor de pescuit;
e) câmpurilor, pădurilor şi altor terenuri care aparţin unei întreprinderi agricole sau forestiere, dar sunt situate în afara ariei clădirilor întreprinderii.

Art. 3

Prevederile Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. **319/2006** se aplică în totalitate domeniului prevăzut la art. 1, fără a aduce atingere prevederilor mai restrictive şi/sau specifice din prezenta hotărâre.

Art. 4

În sensul prezentei hotărâri, prin loc de muncă se înţelege locul destinat să cuprindă posturi de lucru, situat în clădirile întreprinderii şi/sau unităţii, inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii şi/sau a unităţii la care lucrătorul are acces în cadrul desfăşurării activităţii.

Art. 5

Se consideră că un lucrător lucrează în condiţii de izolare atunci când nu are contact vizual şi comunicare verbală directă cu alţi lucrători, în cele mai multe cazuri pentru o perioadă de timp mai mare de o oră, şi când nu este posibil să i se acorde ajutor imediat în caz de accident sau când se află într-o situaţie critică.

Art. 6

Locurile de muncă utilizate pentru prima dată după data intrării în vigoare a prezentei hotărâri trebuie să îndeplinească cerinţele minime de securitate şi sănătate prevăzute în anexa nr. 1.

Art. 7

Locurile de muncă aflate deja în folosinţă înainte de data intrării în vigoare a prezentei hotărâri trebuie să îndeplinească cerinţele minime de securitate şi sănătate prevăzute în anexa nr. 2.

CAPITOLUL II: Obligaţii generale

Art. 8

În scopul asigurării securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, angajatorul trebuie să ia toate măsurile ca:
a) să fie păstrate în permanenţă libere căile de acces ce conduc spre ieşirile de urgenţă şi ieşirile propriu-zise;
b) să fie realizată întreţinerea tehnică a locului de muncă şi a echipamentelor şi dispozitivelor, în special a celor menţionate în anexele nr. 1 şi 2, iar orice neconformităţi constatate şi susceptibile de a afecta securitatea şi sănătatea lucrătorilor să fie corectate cât mai curând posibil;
c) să fie curăţate cu regularitate, pentru a se asigura un nivel de igienă corespunzător locului de muncă, echipamentele şi dispozitivele, în special cele menţionate la pct. 6 din anexa nr. 1 şi la pct. 6 din anexa nr. 2;
d) să fie cu regularitate întreţinute şi verificate echipamentele şi dispozitivele de securitate destinate prevenirii sau eliminării pericolelor, în special cele prevăzute în anexele nr. 1 şi 2.

Art. 9
Atunci când locurile de muncă suferă modificări, extinderi şi/sau transformări după data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, angajatorul trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că aceste modificări, extinderi şi/sau transformări sunt în concordanţă cu cerinţele minime corespunzătoare prevăzute în anexa nr. 1.

CAPITOLUL III: Informarea, consultarea şi participarea lucrătorilor

Art. 10
Fără a aduce atingere prevederilor art. 16 şi 17 din Legea nr. **319/2006**, referitoare la informarea lucrătorilor, lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora trebuie să fie informaţi cu privire la toate măsurile ce trebuie luate în domeniul securităţii şi sănătăţii la locul de muncă.

Art. 11
Personalul care lucrează în condiţii de izolare trebuie să fie informat cu privire la:
a) manevrarea echipamentului de muncă, starea acestuia (fiabilitate şi accesibilitate);
b) riscurile de accidentare şi modul de acţiune în caz de apariţie a acestora;
c) comportamentul adecvat în cazul producerii unei avarii sau al apariţiei unei situaţii critice;
d) utilizarea echipamentului individual de protecţie;
e) primul ajutor;
f) utilizarea sistemului de supraveghere şi de legătură cu exteriorul.

Art. 12
Consultarea şi participarea lucrătorilor şi/sau a reprezentanţilor acestora cu privire la problemele la care se face referire în prezenta hotărâre trebuie să se desfăşoare în conformitate cu prevederile art. 18 şi 19 din Legea nr. **319/2006**.

CAPITOLUL IV: Sancţiuni

Art. 13
Încălcarea prevederilor prezentei hotărâri atrage răspunderea contravenţională, civilă sau penală, potrivit Legii nr. **319/2006**.

Art. 14
Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de către inspectorii de muncă din cadrul Inspecţiei Muncii şi de către inspectorii de sănătate publică din cadrul Ministerului Sănătăţii Publice.

CAPITOLUL V: Dispoziţii finale

Art. 15
Anexele nr. 1 şi 2 fac parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 16
Prezenta hotărâre intră în vigoare la data de 1 octombrie 2006.
-*****-
Prezenta hotărâre transpune Directiva 1989/654/CEE privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru locuri de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) nr. L 393/1989.

PRIM-MINISTRU
CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU
Contrasemnează:
Ministrul muncii, solidarităţii sociale şi familiei,
Gheorghe Barbu
Ministrul economiei şi comerţului,
Codruţ IoanŞereş
Ministrul sănătăţii publice,
Gheorghe Eugen Nicolăescu
Ministrul mediului şi gospodăririi apelor,
Sulfina Barbu
p. Ministrul integrării europene,

ANEXA Nr. 1: CERINŢE MINIME de securitate şi sănătate pentru locurile de muncă utilizate pentru prima dată conform art. 6 din hotărâre

1.Observaţie preliminară
Obligaţiile menţionate în prezenta anexă se aplică ori de câte ori caracteristicile locului de muncă, activitatea, împrejurările sau un risc impun acest lucru.

2.Stabilitate şi rezistenţă
Clădirile care adăpostesc locuri de muncă trebuie să aibă o structură şi o rezistenţă corespunzătoare naturii utilizării lor.

3.Instalaţii electrice
Instalaţiile electrice trebuie să fie proiectate şi construite astfel încât să nu prezinte un pericol de incendiu sau explozie.
Lucrătorii trebuie să fie protejaţi împotriva riscului de accidentare prin atingere directă şi/sau atingere indirectă.
Proiectarea, construcţia şi alegerea materialului şi dispozitivelor de protecţie trebuie să ţină seama de tensiunea nominală, influenţa condiţiilor externe şi de competenţa lucrătorilor care au acces la părţile componente ale instalaţiei.

4.Căi şi ieşiri de urgenţă
4.1.Căile şi ieşirile de urgenţă trebuie să rămână în permanenţă libere şi să conducă în mod cât mai direct posibil în aer liber sau în spaţii sigure.
4.2.În caz de pericol, trebuie să fie posibilă evacuarea rapidă şi în condiţii cât mai sigure a lucrătorilor de la toate posturile de lucru.
4.3. Numărul, amplasarea şi dimensiunile căilor şi ieşirilor de urgenţă depind de utilizare, de echipament şi de dimensiunile locurilor de muncă, precum şi de numărul maxim de persoane care pot fi prezente.

4.4.Uşile de ieşire în caz de urgenţă trebuie să se deschidă spre exterior.
Uşile de ieşire de urgenţă nu trebuie să fie încuiate sau fixate astfel încât să nu poată fi deschise imediat şi cu uşurinţă de către orice persoană care ar avea nevoie să le utilizeze în caz de urgenţă.
Uşile glisante sau turnante nu sunt permise în cazul în care acestea au destinaţia de ieşiri de urgenţă.

4.5.Căile şi ieşirile de urgenţă speciale trebuie semnalizate în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. **971/2006** privind cerinţele minime pentru semnalizarea de securitate şi/sau de sănătate la locul de muncă.
Această semnalizare trebuie să fie suficient de rezistentă şi să fie plasată în locurile corespunzătoare.

4.6.Uşile de ieşire de urgenţă nu trebuie să fie încuiate.
Căile şi ieşirile de urgenţă, precum şi căile de circulaţie şi uşile de acces spre acestea trebuie să fie eliberate de orice obstacole, astfel încât să poată fi utilizate în orice moment fără dificultate.
4.7.Căile şi ieşirile de urgenţă care necesită iluminare trebuie prevăzute cu iluminat de siguranţă/urgenţă de intensitate suficientă, în cazul în care se întrerupe alimentarea cu energie electrică.

5.Detectarea şi prevenirea incendiilor
5.1.În funcţie de dimensiunile şi destinaţia clădirilor, de echipamentele pe care acestea le conţin, de proprietăţile fizice şi chimice ale substanţelor prezente şi de numărul maxim potenţial de persoane prezente, locurile de muncă trebuie prevăzute cu dispozitive corespunzătoare pentru stingerea incendiilor şi, dacă este cazul, cu detectoare de incendii şi sisteme de alarmă.

5.2. Dispozitivele neautomatizate de stingere a incendiilor trebuie să fie uşor accesibile şi simplu de manevrat.

Acestea trebuie să fie semnalizate în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. **971/2006**.
Aceste semnalizări trebuie să fie suficient de rezistente şi amplasate în locuri corespunzătoare.

6.Ventilaţia locurilor de muncă în spaţii închise

6.1. La locurile de muncă în spaţii închise trebuie luate măsuri pentru a asigura suficient aer proaspăt, avându-se în vedere metodele de lucru utilizate şi cerinţele fizice impuse lucrătorilor.
În cazul utilizării unui sistem de ventilare forţată, acesta trebuie să fie menţinut în stare de funcţionare.
Orice avarie trebuie semnalizată de un sistem de control, dacă acest lucru este necesar pentru sănătatea lucrătorilor.

6.2. Dacă se utilizează instalaţii de ventilare mecanică sau de aer condiţionat, acestea trebuie să funcţioneze astfel încât să nu creeze disconfort prin expunerea lucrătorilor la curenţi de aer.
Orice depunere sau impuritate ce poate crea un risc imediat pentru sănătatea lucrătorilor prin poluarea atmosferei trebuie eliminată fără întârziere.

7.Temperatura în încăperi
7.1.În timpul programului de lucru, temperatura din încăperile ce cuprind posturi de lucru trebuie să fie adecvată organismului uman, ţinându-se seama de metodele de lucru utilizate şi de cerinţele fizice impuse lucrătorilor.
7.2. Temperatura în camerele de odihnă, în încăperile pentru personalul de serviciu permanent, în grupurile sanitare, în cantine şi în încăperile pentru acordarea primului ajutor trebuie să corespundă destinaţiei specifice a acestor încăperi.
7.3. Ferestrele, luminatoarele şi glasvandurile trebuie să permită evitarea luminii solare excesive la locurile de muncă, în funcţie de natura muncii şi de locul de muncă.

8.Iluminatul natural şi artificial
8.1.În măsura în care este posibil, locurile de muncă trebuie să aibă iluminat natural suficient şi să fie prevăzut un iluminat artificial adecvat pentru sănătatea şi securitatea lucrătorilor.
8.2. Instalaţiile de iluminat din încăperile cu posturi de lucru şi de pe căile de acces şi de circulaţie trebuie amplasate în aşa fel încât să nu existe riscul de accidentare a lucrătorilor ca rezultat al tipului de iluminat montat.
8.3. Locurile de muncă în care lucrătorii sunt în mod deosebit expuşi riscurilor în caz de întrerupere a iluminatului artificial trebuie să fie prevăzute cu iluminat de siguranţă/urgenţă de o intensitate suficientă.

9.Pardoseli, pereţi, plafoane şi acoperişuri ale încăperilor

9.1. Pardoselile locurilor de muncă trebuie să fie lipsite de proeminenţe, de găuri sau de planuri înclinate periculoase şi trebuie să fie fixe, stabile şi nealunecoase.
Încăperile care cuprind posturi de lucru trebuie să fie izolate termic în mod corespunzător, ţinându-se seama de tipul de întreprindere şi de activitatea fizică a lucrătorilor.
9.2. Suprafeţele pardoselilor, pereţilor şi plafoanelor din încăperi trebuie să fie curăţate şi renovate pentru a se obţine condiţii de igienă corespunzătoare.
9.3. Pereţii transparenţi sau translucizi, în special pereţii despărţitori realizaţi integral din sticlă, din încăperi sau din vecinătatea posturilor de lucru şi a căilor de circulaţie trebuie să fie semnalizaţi clar şi construiţi din materiale securizate sau să fie separaţi de aceste posturi de lucru şi căi de circulaţie, pentru a preveni intrarea în contact a lucrătorilor cu pereţii şi rănirea cauzată de spargerea lor în bucăţi.
9.4. Accesul pe acoperişurile construite din materiale cu rezistenţă insuficientă trebuie permis numai dacă există echipamente care să asigure executarea lucrării în condiţii de securitate.

10. Ferestre şi luminatoare
10.1. Lucrătorii trebuie să aibă posibilitatea să deschidă, să închidă, să regleze sau să fixeze ferestrele, luminatoarele şi ventilatoarele în condiţii de securitate. Când sunt deschise, acestea trebuie poziţionate şi fixate astfel încât să nu constituie un pericol pentru lucrători.
10.2. Ferestrele şi luminatoarele trebuie să fie concepute în raport cu echipamentul sau trebuie prevăzute cu dispozitive care să permită curăţarea lor fără riscuri pentru lucrătorii care execută această muncă sau pentru lucrătorii prezenţi în clădire sau în jurul acesteia.

11.Uşi şi porţi

11.1. Poziţia, numărul şi dimensiunile uşilor şi porţilor, precum şi materialele care se folosesc la construcţia acestora sunt determinate de natura şi utilizarea încăperilor sau incintelor.

11.2.Uşile transparente trebuie să fie marcate corespunzător, la înălţimea vederii.

11.3.Uşile şi porţile batante trebuie să fie transparente sau să aibă un panou transparent.

11.4. Dacă suprafeţele transparente sau translucide ale uşilor şi porţilor nu sunt construite dintr-un material securizat şi dacă există pericolul ca lucrătorii să fie răniţi în cazul spargerii unei uşi sau porţi, suprafeţele trebuie să fie protejate împotriva spargerii.

11.5.Uşile glisante trebuie să fie prevăzute cu un sistem de siguranţă care să împiedice ieşirea de pe şine şi căderea lor.

11.6.Uşile şi porţile care se deschid în sus trebuie să fie prevăzute cu un sistem de siguranţă care să împiedice căderea lor.

11.7.Uşile şi porţile situate de-a lungul căilor de salvare trebuie să fie marcate corespunzător.
Trebuie să fie posibilă deschiderea lor din interior în orice moment, fără ajutor special.
Trebuie să fie posibilă deschiderea uşilor atunci când locurile de muncă sunt ocupate.

11.8.În vecinătatea imediată a oricăror porţi destinate în principal circulaţiei vehiculelor trebuie să existe uşi pentru pietoni, cu excepţia cazului în care utilizarea de către pietoni a acestor porţi nu prezintă un pericol; astfel de uşi trebuie să fie marcate clar şi degajate în permanenţă.

11.9.Uşile şi porţile mecanice trebuie să funcţioneze fără să prezinte un risc de accidentare pentru lucrători.
Acestea trebuie să fie prevăzute cu dispozitive de oprire de urgenţă accesibile şi uşor de identificat şi, dacă nu se deschid automat în cazul întreruperii alimentării cu energie electrică, să poată fi deschise manual.

12.Căile de circulaţie - zone periculoase

12.1.Căile de circulaţie, inclusiv treptele, scările fixe, cheiurile şi rampele de încărcare trebuie să fie amplasate şi dimensionate astfel încât să asigure un acces uşor, sigur şi adecvat pentru pietoni şi vehicule fără a pune în pericol lucrătorii aflaţi în vecinătatea acestor căi de circulaţie.

12.2.Căile utilizate pentru circulaţia pietonală şi/sau pentru transportul intern trebuie să fie dimensionate în concordanţă cu numărul potenţial de utilizatori şi tipul de activitate.
Dacă pe căile de circulaţie sunt utilizate mijloace de transport, trebuie să fie asigurate distanţele minime de securitate pentru pietoni.

12.3.Căile de circulaţie destinate vehiculelor trebuie amplasate astfel încât să existe o distanţă suficientă faţă de uşi, porţi, treceri pentru pietoni, culoare şi scări.

12.4. Atunci când echipamentele din încăperi şi utilizarea acestora impun protecţia lucrătorilor, căile de circulaţie trebuie să fie marcate clar.

12.5. Dacă locurile de muncă includ zone periculoase în care, dată fiind natura activităţii, există riscul căderii lucrătorului sau a unor obiecte, aceste locuri trebuie să fie prevăzute cu dispozitive care să evite pătrunderea lucrătorilor neautorizaţi în aceste zone.
Trebuie luate măsuri corespunzătoare pentru a proteja lucrătorii care sunt autorizaţi să pătrundă în zonele periculoase.
Zonele periculoase trebuie marcate clar.

13.Măsuri specifice pentru scări rulante şi transportoare
Scările rulante şi transportoarele trebuie să funcţioneze în condiţii de securitate.
Acestea trebuie prevăzute cu dispozitive de securitate necesare şi dotate cu dispozitive de oprire de urgenţă accesibile şi uşor de identificat.

14. Cheiuri şi rampe de încărcare

14.1. Cheiurile şi rampele de încărcare trebuie să corespundă dimensiunilor încărcăturilor care se transportă.

14.2. Cheiurile de încărcare trebuie să aibă cel puţin un punct de ieşire.
Dacă este posibil din punct de vedere tehnic, docurile care depăşesc o anumită lungime trebuie să aibă câte un punct de ieşire la fiecare capăt.

14.3. Rampele de încărcare trebuie să fie sigure pentru a preveni căderile lucrătorilor.

15. Dimensiunile încăperilor şi volumul de aer în încăperi - libertatea de mişcare la postul de lucru

15.1.Încăperile de lucru trebuie să aibă o suprafaţă, o înălţime şi un volum de aer suficiente, care să permită lucrătorilor să îşi îndeplinească sarcinile de muncă fără riscuri pentru securitatea, sănătatea sau confortul acestora.

15.2. Dimensiunile zonei neocupate a postului de lucru trebuie să fie calculate astfel încât să permită lucrătorilor să aibă suficientă libertate de mişcare pentru a-şi îndeplini sarcinile de muncă.
Dacă acest lucru nu este posibil din motive specifice postului de lucru, lucrătorul trebuie să aibă suficientă libertate de mişcare în apropierea postului său de lucru.

16.Încăperi pentru odihnă

16.1. Dacă securitatea sau sănătatea lucrătorilor, în special datorită tipului activităţii sau prezenţei unui număr mare de angajaţi, impun acest lucru, lucrătorilor trebuie să li se pună la dispoziţie încăperi pentru odihnă uşor accesibile.
Această prevedere nu se aplică dacă lucrătorii sunt angajaţi în birouri sau în încăperi de lucru similare care oferă posibilităţi echivalente de relaxare în timpul pauzelor.
16.2.Încăperile pentru odihnă trebuie să fie suficient de mari şi prevăzute cu un număr de mese şi scaune cu spătar corespunzător numărului de lucrători.
16.3.În încăperile pentru odihnă trebuie luate măsuri corespunzătoare pentru protecţia nefumătorilor împotriva disconfortului cauzat de fumul de tutun.

16.4. Dacă orele de lucru sunt cu regularitate şi frecvent întrerupte şi nu există o încăpere pentru odihnă, trebuie să fie asigurate alte încăperi în care lucrătorii să poată sta în timpul unor astfel de întreruperi, ori de câte ori este necesar pentru securitatea sau sănătatea lor.
Trebuie luate măsuri corespunzătoare pentru protecţia nefumătorilor împotriva disconfortului cauzat de fumul de tutun.

17. Femei gravide şi mame care alăptează
Femeile gravide şi mamele care alăptează trebuie să aibă posibilitatea de a se odihni în poziţie culcat în condiţii corespunzătoare.

18. Instalaţii sanitare

18.1. Vestiare şi dulapuri pentru îmbrăcăminte
18.1.1. Lucrătorilor trebuie să li se pună la dispoziţie vestiare corespunzătoare dacă aceştia trebuie să poarte îmbrăcăminte de lucru specială şi dacă, din motive de sănătate sau de decenţă, nu li se poate cere să se schimbe într-un alt spaţiu.
Vestiarele trebuie să fie uşor accesibile, să aibă o capacitate suficientă şi să fie prevăzute cu scaune.
18.1.2. Vestiarele trebuie să aibă dimensiuni suficiente şi să aibă dotări care să permită fiecărui lucrător să îşi încuie îmbrăcămintea în timpul programului de lucru.
Dacă este cazul (de exemplu, existenţa substanţelor periculoase, umiditate, murdărie), dulapurile pentru îmbrăcămintea de lucru trebuie să fie separate de cele pentru vestimentaţia şi efectele personale.
18.1.3. Trebuie să existe vestiare separate sau o utilizare separată a vestiarelor pentru bărbaţi şi femei.
18.1.4. Dacă vestiarele nu sunt necesare în sensul primului paragraf al pct. 18.1.1, trebuie prevăzut pentru fiecare lucrător un loc în care să îşi ţină îmbrăcămintea personală sub cheie.

18.2. Duşuri şi chiuvete
18.2.1. Trebuie prevăzute pentru lucrători duşuri corespunzătoare şi în număr suficient, dacă acest lucru este impus de natura activităţii sau din motive de sănătate.
Trebuie prevăzute săli de duşuri separate sau o utilizare separată a sălilor de duşuri pentru bărbaţi şi pentru femei.
18.2.2. Sălile de duşuri trebuie să fie suficient de încăpătoare încât să permită fiecărui lucrător să îşi facă toaleta fără să fie deranjat şi în condiţii de igienă corespunzătoare.
Duşurile trebuie prevăzute cu apă curentă rece şi calda.

18.2.3. Atunci când duşurile nu sunt necesare în sensul primului paragraf al pct. 18.2.1, trebuie să fie prevăzute chiuvete cu apă curentă (şi cu apă caldă, dacă este necesar) adecvate şi în număr suficient şi care să fie amplasate în apropierea posturilor de lucru şi a vestiarelor.
Din motive de decenţă, trebuie să existe chiuvete separate sau să fie asigurată utilizarea separată a acestora pentru bărbaţi şi pentru femei.
18.2.4. Dacă încăperile cu duşuri sau chiuvete sunt separate de vestiare, trebuie să existe o cale uşoară de comunicare între ele.

18.3. Cabine de WC-uri şi chiuvete în apropierea posturilor de lucru, a încăperilor de odihnă, a vestiarelor şi a sălilor de duşuri sau chiuvete, lucrătorii trebuie să dispună de locuri speciale, dotate cu un număr suficient de WC-uri şi de chiuvete.
Trebuie prevăzute cabine de WC-uri separate pentru bărbaţi şi pentru femei sau utilizarea separată a acestora.

19.Încăperi pentru acordarea primului ajutor
19.1.În funcţie de dimensiunile spaţiilor de lucru, de tipul de activitate desfăşurată şi de frecvenţa accidentelor, trebuie să fie asigurate una sau mai multe încăperi pentru acordarea primului ajutor.

19.2.Încăperile pentru acordarea primului ajutor trebuie echipate cu instalaţii şi dispozitive indispensabile pentru primul ajutor şi trebuie să permită accesul cu brancarde.
Acestea trebuie să fie semnalizate în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. **971/2006**.

19.3. De asemenea, echipamentul de prim ajutor trebuie să fie disponibil în toate locurile unde condiţiile de lucru o cer.
Acest echipament trebuie să fie marcat corespunzător şi să fie uşor accesibil.

20. Lucrători cu dizabilităţi
La organizarea locurilor de muncă trebuie să se ţină seama de lucrătorii cu dizabilităţi, dacă este necesar.
Această prevedere se aplică în special în ceea ce priveşte uşile, căile de comunicaţie, scările, duşurile, chiuvetele, WC-urile şi posturile de lucru utilizate sau ocupate direct de persoanele cu dizabilităţi.

21. Locuri de muncă în aer liber (dispoziţii speciale)

21.1. Posturile de lucru, căile de circulaţie şi alte zone sau instalaţii în aer liber, utilizate sau ocupate de lucrători în cursul activităţii lor, trebuie să fie organizate astfel încât pietonii sau vehiculele să circule în condiţii de securitate.
Prevederile pct. 12, 13 şi 14 se aplică, de asemenea, căilor de circulaţie principale aflate în perimetrul întreprinderii (căi de circulaţie care conduc la posturi de lucru fixe), căilor de circulaţie utilizate pentru întreţinerea curentă şi supravegherea instalaţiilor întreprinderii şi spaţiilor de încărcare. Prevederile pct. 12 se aplică, de asemenea, locurilor de muncă în aer liber.
21.2. Locurile de muncă în aer liber trebuie să fie iluminate corespunzător cu un sistem de iluminat artificial, dacă lumina naturală nu este suficientă.

21.3.Când lucrătorii sunt angajaţi la posturi de lucru în aer liber, astfel de posturi de lucru trebuie să fie amenajate pe cât posibil astfel încât aceştia:
a)să fie protejaţi împotriva condiţiilor meteorologice nefavorabile şi, dacă este necesar, împotriva căderii obiectelor;
b)să nu fie expuşi unui nivel de zgomot dăunător, nici unor influenţe exterioare vătămătoare, cum ar fi gaze, vapori sau praf;
c)să îşi poată părăsi posturile de lucru rapid în eventualitatea vreunui pericol sau să poată primi rapid asistenţă;
d)să nu poată aluneca sau cădea.

22. Locuri de muncă în condiţii de izolare (dispoziţii speciale)
22.1. Angajatorul va numi prin decizie o persoană cu atribuţii concrete care să supravegheze lucrătorii care lucrează în condiţii de izolare.

22.2. Pentru a se putea interveni în timp util în caz de accident sau avarie la locurile de muncă în condiţii de izolare, acestea vor fi dotate cu mijloace tehnice care permit legătura cu persoana care asigură supravegherea:
a)constant automat (centrale de supraveghere, dispozitive de alarmare prin unde radio);
b)periodic automat (radio-telefon, telefon);
c)periodic prin intermediul unei persoane (apeluri telefonice, radio-telefon, cameră de luat vederi şi monitor).

23. Principii ergonomice
23.1. Dimensiunea locului de muncă se realizează în funcţie de particularităţile anatomice, fiziologice, psihologice ale organismului uman, precum şi de dimensiunile şi caracteristicile echipamentului de muncă, ale mobilierului de lucru, de mişcările şi deplasările lucrătorului în timpul activităţii, de distanţele de securitate, de dispozitivele ajutătoare pentru manipularea maselor, ca şi de necesitatea asigurării confortului psihofizic.
23.2. Eliminarea poziţiilor forţate, nenaturale, ale corpului lucrătorului şi asigurarea posibilităţilor de modificare a poziţiei în timpul lucrului se realizează prin amenajarea locului de muncă, prin optimizarea fluxului tehnologic şi prin utilizarea echipamentelor de muncă care respectă prevederile reglementărilor în vigoare.
23.3. Locurile de muncă la care se lucrează în poziţie aşezat se dotează cu scaune concepute corespunzător caracteristicilor antropometrice şi funcţionale ale organismului uman, precum şi activităţii care se desfăşoară, corelându-se înălţimea scaunului cu cea a planului de lucru.
23.4. La locurile de muncă unde se lucrează în poziţie ortostatică trebuie asigurate, de regulă, mijloace pentru aşezarea lucrătorului cel puţin pentru perioade scurte de timp (de exemplu, scaune, bănci).
23.5. Echipamentele de muncă, mesele şi bancurile de lucru trebuie să asigure spaţiu suficient pentru sprijinirea comodă şi stabilă a membrelor inferioare în timpul activităţii, cu posibilitatea mişcării acestora.
23.6.Înălţimea planului de lucru pentru poziţia aşezat sau ortostatică se stabileşte în funcţie de distanţa optimă de vedere, de precizia lucrării, de caracteristicile antropometrice ale lucrătorului şi de mărimea efortului membrelor superioare.
23.7. Pentru evitarea mişcărilor de răsucire şi aplecare ale corpului, precum şi a mişcărilor foarte ample ale braţelor, trebuie luate măsuri de organizare corespunzătoare a fluxului tehnologic, de manipulare corectă a materiilor prime şi a produselor la echipamentele de muncă la care lucrătorul intervine direct.

ANEXA Nr. 2: CERINŢE MINIME de securitate şi sănătate pentru locurile de muncă aflate deja în folosinţă, după cum se menţionează în art. 7 din hotărâre

1.Observaţie preliminară
Obligaţiile menţionate în prezenta anexă se aplică ori de câte ori caracteristicile locului de muncă, activitatea, împrejurările sau un risc impun acest lucru.

2.Stabilitate şi rezistenţă
Clădirile care adăpostesc locuri de muncă trebuie să aibă o structură şi o rezistenţă corespunzătoare naturii utilizării lor.

3.Instalaţii electrice
Instalaţiile electrice trebuie să fie proiectate şi construite astfel încât să nu prezinte pericol de incendiu sau explozie; lucrătorii trebuie să fie protejaţi în mod adecvat împotriva riscului de accidentare prin atingere directă şi/sau atingere indirectă.
Instalaţiile electrice şi dispozitivele de protecţie trebuie să corespundă tensiunii nominale, condiţiilor exterioare şi competenţei persoanelor care au acces la părţi ale instalaţiei.

4.Căi şi ieşiri de urgenţă
4.1.Căile şi ieşirile de urgenţă trebuie să rămână în permanenţă libere şi să conducă în mod cât mai direct posibil în aer liber sau în spaţii sigure.
4.2.În caz de pericol, trebuie să fie posibila evacuarea rapidă şi în condiţii cât mai sigure a lucrătorilor de la toate posturile de lucru.

4.3. Trebuie să existe un număr corespunzător de căi de salvare şi ieşiri de urgenţă.

4.4.Uşile de ieşire în caz de urgenţă trebuie să se deschidă spre exterior.
Uşile glisante sau turnante nu sunt permise în cazul în care acestea au destinaţia de ieşiri de urgenţă.
Uşile de ieşire de urgenţă nu trebuie să fie încuiate sau fixate astfel încât să nu poată fi deschise imediat şi cu uşurinţă de către orice lucrător care ar avea nevoie să le utilizeze în caz de urgenţă.

4.5.Căile şi ieşirile de urgenţă speciale trebuie semnalizate în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. **971/2006**.
Această semnalizare trebuie să fie suficient de rezistentă şi să fie amplasată în locurile corespunzătoare.

4.6.Uşile de ieşire de urgenţă nu trebuie să fie încuiate.
Căile şi ieşirile de urgenţă, precum şi căile de circulaţie şi uşile de acces spre acestea trebuie să fie eliberate de orice obstacole, astfel încât să poată fi utilizate în orice moment fără dificultate.
4.7.Căile şi ieşirile de urgenţă care necesită iluminare trebuie prevăzute cu iluminat de siguranţă/urgenţă de intensitate suficientă în cazul în care se întrerupe alimentarea cu energie electrică.

5.Detectarea şi prevenirea incendiilor
5.1.În funcţie de dimensiunile şi destinaţia clădirilor, de echipamentele pe care acestea le conţin, de proprietăţile fizice şi chimice ale substanţelor prezente şi de numărul maxim potenţial de persoane prezente, locurile de muncă trebuie prevăzute cu dispozitive corespunzătoare pentru stingerea incendiilor şi, dacă este necesar, cu detectoare de incendii şi sisteme de alarmă.

5.2. Dispozitivele neautomatizate de stingere a incendiilor trebuie să fie uşor accesibile şi uşor de manevrat.
Acestea trebuie să fie semnalizate în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. **971/2006**.
Aceste semnalizări trebuie să fie suficient de rezistente şi amplasate în locuri corespunzătoare.

6.Ventilaţia locurilor de muncă în spaţii închise Trebuie luate măsuri pentru a asigura suficient aer proaspăt la locurile de muncă în spaţii închise, avându-se în vedere metodele de lucru utilizate şi cerinţele fizice impuse lucrătorilor.
În cazul utilizării unui sistem de ventilare forţată, acesta trebuie să fie menţinut în stare de funcţionare.
Orice avarie trebuie semnalizată de un sistem de control, dacă acest lucru este necesar pentru sănătatea lucrătorilor.

7.Temperatura în încăperi
7.1.În timpul programului de lucru, temperatura din încăperile ce conţin posturi de lucru trebuie să fie adecvată organismului uman, ţinându-se seama de metodele de lucru utilizate şi de cerinţele fizice impuse lucrătorilor.
7.2. Temperatura în camerele de odihnă, încăperile pentru personalul de serviciu permanent, în încăperile sanitare, în cantine şi în încăperile pentru acordarea primului ajutor trebuie să corespundă destinaţiei specifice a acestor încăperi.

8.Iluminatul natural şi artificial
8.1.În măsura în care este posibil, locurile de muncă trebuie să aibă iluminat natural suficient şi să fie prevăzut un iluminat artificial adecvat pentru sănătatea şi securitatea lucrătorilor.
8.2. Locurile de muncă în care lucrătorii sunt în mod deosebit expuşi riscurilor în caz de defecţiune la iluminatul artificial trebuie să fie prevăzute cu iluminat de siguranţă/urgenţă de intensitate suficientă.

9.Uşi şi porţi
9.1.Uşile transparente trebuie să fie marcate corespunzător, la înălţimea vederii.
9.2.Uşile şi porţile batante trebuie să fie transparente sau să aibă un panou transparent.

10. Zone periculoase

Dacă locurile de muncă includ zone periculoase în care, dată fiind natura activităţii, există riscul căderii lucrătorului sau a unor obiecte, aceste zone trebuie să fie prevăzute, în măsura în care este posibil, cu dispozitive care să evite pătrunderea lucrătorilor neautorizaţi în aceste zone.
Trebuie luate măsuri corespunzătoare pentru a proteja lucrătorii care sunt autorizaţi să pătrundă în zonele periculoase.
Zonele periculoase trebuie marcate clar.

11.Încăperi şi zone pentru odihnă

11.1. Dacă securitatea sau sănătatea lucrătorilor, în special datorită tipului activităţii sau prezenţei unui numai mai mare de angajaţi decât cel prevăzut, impun acest lucru, lucrătorilor trebuie să li se pună la dispoziţie încăperi pentru odihnă uşor accesibile sau zone pentru odihni corespunzătoare.
Această prevedere nu se aplică dacă lucrătorii sun angajaţi în birouri sau în încăperi de lucru similare car oferă posibilităţi echivalente de relaxare în timpul pauzelor.
11.2.Încăperile şi zonele pentru odihnă trebui prevăzute cu mese şi scaune cu spătar.
11.3.În încăperile şi zonele pentru odihnă trebuie luai măsuri corespunzătoare pentru protecţia nefumătorilor împotriva disconfortului cauzat de fumul de tutun.

12. Femei gravide şi mame care alăptează
Femeile gravide şi mamele care alăptează trebuie 5 aibă posibilitatea de a se odihni în poziţie culcat în condiţii corespunzătoare.

13. Instalaţii sanitare

13.1. Vestiare şi dulapuri pentru îmbrăcăminte 13.1.1. Lucrătorilor trebuie să li se pună la dispoziţie vestiare corespunzătoare dacă aceştia trebuie să poarte îmbrăcăminte de lucru specială şi dacă, din motive sănătate sau de decenţă, nu li se poate cere să schimbe într-un alt spaţiu.
Vestiarele trebuie să fie uşor accesibile şi să aibă capacitate suficientă.
13.1.2. Vestiarele trebuie să aibă dotări care să permită fiecărui lucrător să îşi încuie îmbrăcămintea personală în timpul programului de lucru.
Dacă este cazul (de exemplu, existenţa substanţelor periculoase, umiditate, murdărie), vestiarele pentru îmbrăcămintea de lucru trebuie să fie separate de vestiarele pentru vestimentaţia şi efectele personale.
13.1.3. Trebuie să existe vestiare separate sau o utilizare separată a vestiarelor pentru bărbaţi şi pentru femei.

13.2. Duşuri, cabine de WC-uri şi chiuvete
13.2.1. Locurile de muncă trebuie dotate astfel încât lucrătorii să aibă în apropierea lor:
- duşuri, dacă natura activităţii lor impune acest lucru;
- locuri speciale prevăzute cu un număr corespunzător de cabine de WC-uri şi chiuvete.
13.2.2. Duşurile şi chiuvetele trebuie prevăzute cu apă curentă rece (şi apă caldă, dacă este necesar).
13.2.3. Trebuie prevăzute duşuri separate sau trebuie asigurată utilizarea separată a duşurilor pentru bărbaţi şi pentru femei.
Trebuie prevăzute cabine de WC-uri separate sau trebuie asigurată utilizarea separată a cabinelor de WC-uri pentru bărbaţi şi pentru femei.

14. Echipamente de prim ajutor
Locurile de muncă trebuie dotate cu echipamente de prim ajutor.
Echipamentele trebuie să fie marcate corespunzător şi să fie uşor accesibile.

15. Lucrători cu dizabilităţi
La organizarea locurilor de muncă trebuie să se ţină seama de lucrătorii cu dizabilităţi, dacă este necesar.
Această prevedere se aplică în special în ceea ce priveşte uşile, căile de comunicaţie, scările, duşurile, chiuvetele, WC-urile şi posturile de lucru utilizate sau ocupate direct de lucrătorii cu dizabilităţi.

16. Circulaţia pietonilor şi vehiculelor

Locurile de muncă în spaţii închise sau în aer liber trebuie organizate astfel încât pietonii şi vehiculele să poată circula în condiţii de securitate.

17. Locuri de muncă în aer liber (dispoziţii speciale)

Când lucrătorii sunt angajaţi la posturi de lucru în aer liber, astfel de posturi de lucru trebuie să fie amenajate pe cât posibil astfel încât aceştia:

a) să fie protejaţi împotriva condiţiilor meteorologice nefavorabile şi, dacă este necesar, împotriva căderii obiectelor;

b) să nu fie expuşi unui nivel de zgomot dăunător, nici unor influenţe exterioare vătămătoare, cum ar fi gaze, vapori sau praf;

c) să îşi poată părăsi posturile de lucru rapid în eventualitatea unui pericol sau să poată primi rapid asistenţă;

d) să nu poată aluneca sau cădea.

18. Locuri de muncă în condiţii de izolare (dispoziţii speciale)

18.1. Angajatorul va numi prin decizie o persoană cu atribuţii concrete care să supravegheze lucrătorii care lucrează în condiţii de izolare.

18.2. Pentru a se putea interveni în timp util în caz de accident sau avarie la locurile de muncă în condiţii de izolare, acestea vor fi dotate cu mijloace tehnice care permit legătura cu persoana care asigură supravegherea:

a) constant automat (centrale de supraveghere, dispozitive de alarmare prin unde radio);

b) periodic automat (radio-telefon, telefon);

c) periodic prin intermediul unei persoane (apeluri telefonice, radio-telefon, cameră de luat vederi şi monitor).

19. Principii ergonomice

19.1. Dimensionarea locului de muncă se realizează în funcţie de particularităţile anatomice, fiziologice, psihologice ale organismului uman, precum şi de dimensiunile şi caracteristicile echipamentului de muncă, ale mobilierului de lucru, de mişcările şi deplasările lucrătorului în timpul activităţii, de distanţele de securitate, de dispozitivele ajutătoare pentru manipularea maselor, ca şi de necesitatea asigurării confortului psihofizic.

19.2. Eliminarea poziţiilor forţate, nenaturale, ale corpului lucrătorului şi asigurarea posibilităţilor de modificare a poziţiei în timpul lucrului se realizează prin amenajarea locului de muncă, prin optimizarea fluxului tehnologic şi prin utilizarea echipamentelor de muncă care respectă prevederile reglementărilor în vigoare.

19.3. Locurile de muncă la care se lucrează în poziţie aşezat se dotează cu scaune concepute corespunzător caracteristicilor antropometrice şi funcţionale ale organismului uman, precum şi activităţii care se desfăşoară, corelându-se înălţimea scaunului cu cea a planului de lucru.

19.4. La locurile de muncă unde se lucrează în poziţie ortostatică trebuie asigurate, de regulă, mijloace pentru aşezarea lucrătorului cel puţin pentru perioade scurte de timp (de exemplu, scaune, bănci).

19.5. Echipamentele de muncă, mesele şi bancurile de lucru trebuie să asigure spaţiu suficient pentru sprijinirea comodă şi stabilă a membrelor inferioare în timpul activităţii, cu posibilitatea mişcării acestora.

19.6. înălţimea planului de lucru pentru poziţia aşezat sau ortostatică se stabileşte în funcţie de distanţa optimă de vedere, de precizia lucrării, de caracteristicile antropometrice ale lucrătorului şi de mărimea efortului membrelor superioare.

19.7. Pentru evitarea mişcărilor de răsucire şi aplecare ale corpului, precum şi a mişcărilor foarte ample ale braţelor, trebuie luate măsuri de organizare corespunzătoare a fluxului tehnologic, de manipulare corectă a materiilor prime şi a produselor la echipamentele de muncă la care lucrătorul intervine direct.

Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 739 din data de 30 august 2006

LEGE Nr. 319 din 14 iulie 2006
Legea securităţii şi sănătăţii în muncă
EMITENT: PARLAMENTUL
PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 646 din 26 iulie 2006

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

CAP. 1
Dispoziţii generale

ART. 1
(1) Prezenta lege are ca scop instituirea de măsuri privind promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a lucrătorilor.
(2) Prezenta lege stabileşte principii generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecţia sănătăţii şi securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc şi accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor şi a reprezentanţilor lor, precum şi direcţiile generale pentru implementarea acestor principii.
ART. 2
Convenţiile internaţionale şi contractele bilaterale încheiate de persoane juridice române cu parteneri străini, în vederea efectuării de lucrări cu personal român pe teritoriul altor ţări, vor cuprinde clauze privind securitatea şi sănătatea în muncă.

CAP. 2
Domeniu de aplicare

ART. 3
(1) Prezenta lege se aplică în toate sectoarele de activitate, atât publice, cât şi private.
(2) Prevederile prezentei legi se aplică angajatorilor, lucrătorilor şi reprezentanţilor lucrătorilor.
ART. 4
(1) Fac excepţie de la prevederile art. 3 alin. (1) cazurile în care particularităţile inerente ale anumitor activităţi specifice din serviciile publice, cum ar fi forţele armate sau poliţia, precum şi cazurile de dezastre, inundaţii şi pentru realizarea măsurilor de protecţie civilă, vin în contradicţie cu prezenta lege.
(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) trebuie să se asigure securitatea şi sănătatea lucrătorilor, ţinându-se seama de principiile stabilite prin prezenta lege.
ART. 5
În sensul prezentei legi, termenii şi expresiile de mai jos au următorul înţeles:
a) lucrător - persoană angajată de către un angajator, potrivit legii, inclusiv studenţii, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum şi ucenicii şi alţi participanţi la procesul de muncă, cu excepţia persoanelor care prestează activităţi casnice;
b) angajator - persoană fizică sau juridică ce se află în raporturi de muncă ori de serviciu cu lucrătorul respectiv şi care are responsabilitatea întreprinderii şi/sau unităţii;
c) alţi participanţi la procesul de muncă - persoane aflate în întreprindere şi/sau unitate, cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoane care prestează activităţi în folosul comunităţii sau activităţi în regim de voluntariat, precum şi şomeri pe durata participării la o formă de pregătire profesională şi persoane care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă şi pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă;
d) reprezentant al lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor - persoană aleasă, selectată sau desemnată de lucrători, în conformitate cu prevederile

legale, să îi reprezinte pe aceştia în ceea ce priveşte problemele referitoare la protecţia securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în muncă;

e) prevenire - ansamblul de dispoziţii sau măsuri luate ori prevăzute în toate etapele procesului de muncă, în scopul evitării sau diminuării riscurilor profesionale;

f) eveniment - accidentul care a antrenat decesul sau vătămări ale organismului, produs în timpul procesului de muncă ori în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, situaţia de persoană dată dispărută sau accidentul de traseu ori de circulaţie, în condiţiile în care au fost implicate persoane angajate, incidentul periculos, precum şi cazul susceptibil de boală profesională sau legată de profesiune;

g) accident de muncă - vătămarea violentă a organismului, precum şi intoxicaţia acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu şi care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puţin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces;

h) boală profesională - afecţiunea care se produce ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de agenţi nocivi fizici, chimici ori biologici caracteristici locului de muncă, precum şi de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului, în procesul de muncă;

i) echipament de muncă - orice maşină, aparat, unealtă sau instalaţie folosită în muncă;

j) echipament individual de protecţie - orice echipament destinat a fi purtat sau mânuit de un lucrător pentru a-l proteja împotriva unuia ori mai multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol securitatea şi sănătatea la locul de muncă, precum şi orice supliment sau accesoriu proiectat pentru a îndeplini acest obiectiv;

k) loc de muncă - locul destinat să cuprindă posturi de lucru, situat în clădirile întreprinderii şi/sau unităţii, inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii şi/sau unităţii la care lucrătorul are acces în cadrul desfăşurării activităţii;

l) pericol grav şi iminent de accidentare - situaţia concretă, reală şi actuală căreia îi lipseşte doar prilejul declanşator pentru a produce un accident în orice moment;

m) stagiu de practică - instruirea cu caracter aplicativ, specifică meseriei sau specialităţii în care se pregătesc elevii, studenţii, ucenicii, precum şi şomerii în perioada de reconversie profesională;

n) securitate şi sănătate în muncă - ansamblul de activităţi instituţionalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiţii în desfăşurarea procesului de muncă, apărarea vieţii, integrităţii fizice şi psihice, sănătăţii lucrătorilor şi a altor persoane participante la procesul de muncă;

o) incident periculos - evenimentul identificabil, cum ar fi explozia, incendiul, avaria, accidentul tehnic, emisiile majore de noxe, rezultat din disfuncţionalitatea unei activităţi sau a unui echipament de muncă sau/şi din comportamentul neadecvat al factorului uman care nu a afectat lucrătorii, dar ar fi fost posibil să aibă asemenea urmări şi/sau a cauzat ori ar fi fost posibil să producă pagube materiale;

p) servicii externe - persoane juridice sau fizice din afara întreprinderii/unităţii, abilitate să presteze servicii de protecţie şi prevenire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, conform legii;

q) accident uşor - eveniment care are drept consecinţă leziuni superficiale care necesită numai acordarea primelor îngrijiri medicale şi a antrenat incapacitate de muncă cu o durată mai mică de 3 zile;

r) boală legată de profesiune - boala cu determinare multifactorială, la care unii factori determinanţi sunt de natură profesională.

CAP. 3
Obligaţiile angajatorilor

SECŢIUNEA 1
Obligaţii generale ale angajatorilor

ART. 6

(1) Angajatorul are obligaţia de a asigura securitatea şi sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) În cazul în care un angajator apelează la servicii externe, acesta nu este exonerat de responsabilităţile sale în acest domeniu.

(3) Obligaţiile lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu aduc atingere principiului responsabilităţii angajatorului.

ART. 7

(1) În cadrul responsabilităţilor sale, angajatorul are obligaţia să ia măsurile necesare pentru:

a) asigurarea securităţii şi protecţia sănătăţii lucrătorilor;

b) prevenirea riscurilor profesionale;

c) informarea şi instruirea lucrătorilor;

d) asigurarea cadrului organizatoric şi a mijloacelor necesare securităţii şi sănătăţii în muncă.

(2) Angajatorul are obligaţia să urmărească adaptarea măsurilor prevăzute la alin. (1), ţinând seama de modificarea condiţiilor, şi pentru îmbunătăţirea situaţiilor existente.

(3) Angajatorul are obligaţia să implementeze măsurile prevăzute la alin. (1) şi (2) pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă şi de producţie, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat şi a diminuării efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) adaptarea la progresul tehnic;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;

g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condiţiile de muncă, relaţiile sociale şi influenţa factorilor din mediul de muncă;

h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecţie colectivă faţă de măsurile de protecţie individuală;

i) furnizarea de instrucţiuni corespunzătoare lucrătorilor.

(4) Fără a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, ţinând seama de natura activităţilor din întreprindere şi/sau unitate, angajatorul are obligaţia:

a) să evalueze riscurile pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanţelor sau preparatelor chimice utilizate şi la amenajarea locurilor de muncă;

b) ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) şi dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum şi metodele de lucru şi de producţie aplicate de către angajator să asigure îmbunătăţirea nivelului securităţii şi al protecţiei sănătăţii lucrătorilor şi să fie integrate în ansamblul activităţilor întreprinderii şi/sau unităţii respective şi la toate nivelurile ierarhice;

c) să ia în considerare capacităţile lucrătorului în ceea ce priveşte securitatea şi sănătatea în muncă, atunci când îi încredinţează sarcini;

d) să asigure ca planificarea şi introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora în ceea ce priveşte consecinţele asupra securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condiţiile şi mediul de muncă;

e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat şi specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit şi şi-au însuşit instrucţiunile adecvate.

(5) Fără a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, atunci când în acelaşi loc de muncă îşi desfăşoară activitatea lucrători din mai multe întreprinderi şi/sau unităţi, angajatorii acestora au următoarele obligaţii:

a) să coopereze în vederea implementării prevederilor privind securitatea, sănătatea şi igiena în muncă, luând în considerare natura activităţilor;

b) să îşi coordoneze acţiunile în vederea protecţiei lucrătorilor şi prevenirii riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităţilor;

c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;

d) să informeze lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora despre riscurile profesionale.

(6) Măsurile privind securitatea, sănătatea şi igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situaţie obligaţii financiare pentru lucrători.

SECŢIUNEA a 2-a
Servicii de prevenire şi protecţie

ART. 8

(1) Fără a aduce atingere obligaţiilor prevăzute la art. 6 şi 7, angajatorul desemnează unul sau mai mulţi lucrători pentru a se ocupa de activităţile de protecţie şi de activităţile de prevenire a riscurilor profesionale din întreprindere şi/sau unitate, denumiţi în continuare lucrători desemnaţi.

(2) Lucrătorii desemnaţi nu trebuie să fie prejudiciaţi ca urmare a activităţii lor de protecţie şi a celei de prevenire a riscurilor profesionale.

(3) Lucrătorii desemnaţi trebuie să dispună de timpul necesar pentru a-şi putea îndeplini obligaţiile ce le revin prin prezenta lege.

(4) Dacă în întreprindere şi/sau unitate nu se pot organiza activităţile de prevenire şi cele de protecţie din lipsa personalului competent, angajatorul trebuie să recurgă la servicii externe.

(5) În cazul în care angajatorul apelează la serviciile externe prevăzute la alin. (4), acestea trebuie să fie informate de către angajator asupra factorilor cunoscuţi că au efecte sau sunt susceptibili de a avea efecte asupra securităţii şi sănătăţii lucrătorilor şi trebuie să aibă acces la informaţiile prevăzute la art. 16 alin. (2).

(6) Lucrătorii desemnaţi trebuie să aibă, în principal, atribuţii privind securitatea şi sănătatea în muncă şi, cel mult, atribuţii complementare.

ART. 9

(1) În toate cazurile, pentru a se ocupa de organizarea activităţilor de prevenire şi a celor de protecţie, ţinând seama de mărimea întreprinderii şi/sau unităţii şi/sau de riscurile la care sunt expuşi lucrătorii, precum şi de distribuţia acestora în cadrul întreprinderii şi/sau unităţii, se impune ca:

a) lucrătorii desemnaţi să aibă capacitatea necesară şi să dispună de mijloacele adecvate;

b) serviciile externe să aibă aptitudinile necesare şi să dispună de mijloace personale şi profesionale adecvate;

c) lucrătorii desemnaţi şi serviciile externe să fie în număr suficient.

(2) Prevenirea riscurilor, precum şi protecţia sănătăţii şi securitatea lucrătorilor trebuie să fie asigurate de unul sau mai mulţi lucrători, de un serviciu ori de servicii distincte din interiorul sau din exteriorul întreprinderii şi/sau unităţii.

(3) Lucrătorul/lucrătorii şi/sau serviciul/serviciile prevăzute la alin. (2) trebuie să colaboreze între ei ori de câte ori este necesar.

(4) În cazul microîntreprinderilor şi al întreprinderilor mici, în care se desfăşoară activităţi fără riscuri deosebite, angajatorul îşi poate asuma atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă pentru realizarea măsurilor prevăzute de prezenta lege, dacă are capacitatea necesară în domeniu.

(5) Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei stabileşte prin norme metodologice de aplicare a prevederilor prezentei legi capacităţile şi aptitudinile necesare, precum şi numărul considerat suficient, prevăzute la alin. (1) şi (4).

SECŢIUNEA a 3-a
Primul ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea lucrătorilor, pericol grav şi iminent

ART. 10

(1) Angajatorul are următoarele obligaţii:

a) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor, adaptate naturii activităţilor şi mărimii întreprinderii şi/sau unităţii, ţinând seama de alte persoane prezente;

b) să stabilească legăturile necesare cu serviciile specializate, îndeosebi în ceea ce priveşte primul ajutor, serviciul medical de urgenţă, salvare şi pompieri.

(2) Pentru aplicarea prevederilor alin. (1), angajatorul trebuie să desemneze lucrătorii care aplică măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor şi de evacuare a lucrătorilor.

(3) Numărul lucrătorilor menţionaţi la alin. (2), instruirea lor şi echipamentul pus la dispoziţia acestora trebuie să fie adecvate mărimii şi/sau riscurilor specifice întreprinderii şi/sau unităţii.

ART. 11

(1) Angajatorul are următoarele obligaţii:

a) să informeze, cât mai curând posibil, toţi lucrătorii care sunt sau pot fi expuşi unui pericol grav şi iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum şi despre măsurile luate ori care trebuie să fie luate pentru protecţia lor;

b) să ia măsuri şi să furnizeze instrucţiuni pentru a da lucrătorilor posibilitatea să oprească lucrul şi/sau să părăsească imediat locul de muncă şi să se îndrepte spre o zonă sigură, în caz de pericol grav şi iminent;

c) să nu impună lucrătorilor reluarea lucrului în situaţia în care încă există un pericol grav şi iminent, în afara cazurilor excepţionale şi pentru motive justificate.

(2) Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav şi iminent, părăsesc locul de muncă şi/sau o zonă periculoasă nu trebuie să fie prejudiciaţi şi trebuie să fie protejaţi împotriva oricăror consecinţe negative şi nejustificate pentru aceştia.

(3) Angajatorul trebuie să se asigure că, în cazul unui pericol grav şi iminent pentru propria securitate sau a altor persoane, atunci când şeful ierarhic imediat superior nu poate fi contactat, toţi lucrătorii sunt apţi să aplice măsurile corespunzătoare, în conformitate cu cunoştinţele lor şi cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecinţele unui astfel de pericol.

(4) Lucrătorii nu trebuie să fie prejudiciaţi pentru cazurile prevăzute la alin. (3), cu excepţia situaţiilor în care aceştia acţionează imprudent sau dau dovadă de neglijenţă gravă.

SECŢIUNEA a 4-a

Alte obligaţii ale angajatorilor

ART. 12

(1) Angajatorul are următoarele obligaţii:

a) să realizeze şi să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea şi sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;

b) să decidă asupra măsurilor de protecţie care trebuie luate şi, după caz, asupra echipamentului de protecţie care trebuie utilizat;

c) să ţină evidenţa accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor uşoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum şi a accidentelor de muncă, astfel cum sunt definite la art. 5 lit. g);

d) să elaboreze pentru autorităţile competente şi în conformitate cu reglementările legale rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi.

(2) Prin ordin al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei, în funcţie de natura activităţilor şi de mărimea întreprinderilor, se vor stabili obligaţiile ce revin diferitelor categorii de întreprinderi cu privire la întocmirea documentelor prevăzute la alin. (1).

ART. 13

În vederea asigurării condiţiilor de securitate şi sănătate în muncă şi pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligaţii:

a) să adopte, din faza de cercetare, proiectare şi execuţie a construcţiilor, a echipamentelor de muncă, precum şi de elaborare a tehnologiilor de fabricaţie, soluţii conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea şi sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare şi de îmbolnăvire profesională a lucrătorilor;

b) să întocmească un plan de prevenire şi protecţie compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice şi de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condiţiilor de muncă specifice unităţii;

c) să obţină autorizaţia de funcţionare din punctul de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, înainte de începerea oricărei activităţi, conform prevederilor legale;

d) să stabilească pentru lucrători, prin fişa postului, atribuţiile şi răspunderile ce le revin în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, corespunzător funcţiilor exercitate;

e) să elaboreze instrucţiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea şi/sau aplicarea reglementărilor de securitate şi sănătate în muncă, ţinând seama de particularităţile activităţilor şi ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor;

f) să asigure şi să controleze cunoaşterea şi aplicarea de către toţi lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire şi de protecţie stabilit, precum şi a prevederilor legale în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, prin lucrătorii desemnaţi, prin propria competenţă sau prin servicii externe;

g) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării şi instruirii lucrătorilor, cum ar fi afişe, pliante, filme şi diafilme cu privire la securitatea şi sănătatea în muncă;

h) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum şi asupra măsurilor de prevenire şi de protecţie necesare;

i) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor şi a profesiilor prevăzute de legislaţia specifică;

j) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical şi, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute şi să asigure controlul medical periodic şi, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;

k) să ţină evidenţa zonelor cu risc ridicat şi specific prevăzute la art. 7 alin. (4) lit. e);

l) să asigure funcţionarea permanentă şi corectă a sistemelor şi dispozitivelor de protecţie, a aparaturii de măsură şi control, precum şi a instalaţiilor de captare, reţinere şi neutralizare a substanţelor nocive degajate în desfăşurarea proceselor tehnologice;

m) să prezinte documentele şi să dea relaţiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;

n) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control şi al cercetării evenimentelor;

o) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;

p) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menţinerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viaţa accidentaţilor şi a altor persoane;

q) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor;

r) să asigure echipamente individuale de protecţie;

s) să acorde obligatoriu echipament individual de protecţie nou, în cazul degradării sau al pierderii calităţilor de protecţie.

ART. 14

Alimentaţia de protecţie se acordă în mod obligatoriu şi gratuit de către angajatori persoanelor care lucrează în condiţii de muncă ce impun acest lucru şi se stabileşte prin contractul colectiv de muncă şi/sau contractul individual de muncă.

ART. 15

(1) Materialele igienico-sanitare se acordă în mod obligatoriu şi gratuit de către angajatori.

(2) Categoriile de materiale igienico-sanitare, precum şi locurile de muncă ce impun acordarea acestora se stabilesc prin contractul colectiv de muncă şi/sau contractul individual de muncă.

SECŢIUNEA a 5-a
Informarea lucrătorilor

ART. 16

(1) Ţinând seama de mărimea întreprinderii şi/sau a unităţii, angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare, astfel încât lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora să primească, în conformitate cu prevederile legale, toate informaţiile necesare privind:

a) riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie atât la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii, în general, cât şi la nivelul fiecărui post de lucru şi/sau fiecărei funcţii;

b) măsurile luate în conformitate cu prevederile art. 10 alin. (2) şi (3).

(2) Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare astfel încât angajatorii lucrătorilor din orice întreprindere şi/sau unitate exterioară, care desfăşoară activităţi în întreprinderea şi/sau în unitatea sa, să primească informaţii adecvate privind aspectele la care s-a făcut referire la alin. (1), care privesc aceşti lucrători.

ART. 17

Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare pentru ca lucrătorii desemnaţi sau reprezentanţii lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, în vederea îndeplinirii atribuţiilor şi în conformitate cu prevederile prezentei legi, să aibă acces la:

a) evaluarea riscurilor şi măsurile de protecţie, prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. a) şi b);

b) evidenţa şi rapoartele prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. c) şi d);

c) informaţii privind măsurile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, precum şi informaţii provenind de la instituţiile de control şi autorităţile competente în domeniu.

SECŢIUNEA a 6-a
Consultarea şi participarea lucrătorilor

ART. 18

(1) Angajatorii consultă lucrătorii şi/sau reprezentanţii lor şi permit participarea acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă.

(2) Aplicarea prevederilor alin. (1) implică:

a) consultarea lucrătorilor;

b) dreptul lucrătorilor şi/sau reprezentanţilor lor să facă propuneri;

c) participarea echilibrată.

(3) Lucrătorii şi/sau reprezentanţii lucrătorilor definiţi la art. 5 lit. d) iau parte în mod echilibrat sau sunt consultaţi în prealabil şi în timp util de către angajator cu privire la:

a) orice măsură care ar afecta semnificativ securitatea şi sănătatea în muncă;

b) desemnarea lucrătorilor la care s-a făcut referire la art. 8 alin. (1) şi la art. 10 alin. (2), precum şi cu privire la activităţile la care s-a făcut referire la art. 8 alin. (1);

c) informaţiile la care s-a făcut referire în art. 12 alin. (1), art. 16 şi 17;

d) recurgerea, după caz, la servicii externe, conform art. 8 alin. (4);

e) organizarea şi planificarea instruirii prevăzute la art. 20 şi 21.

(4) Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor au dreptul să solicite angajatorului să ia măsuri corespunzătoare şi să prezinte propuneri în acest sens, în scopul diminuării riscurilor pentru lucrători şi/sau al eliminării surselor de pericol.

(5) Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor sau lucrătorii nu pot fi prejudiciaţi din cauza activităţilor la care s-a făcut referire în alin. (1) - (3).

(6) Angajatorul trebuie să acorde reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor un timp adecvat, fără diminuarea drepturilor salariale, şi să le furnizeze mijloacele necesare pentru a-şi putea exercita drepturile şi atribuţiile care decurg din prezenta lege.

(7) Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor şi/sau lucrătorii au dreptul să apeleze la autorităţile competente, în cazul în care consideră că măsurile adoptate şi mijloacele utilizate de către angajator nu sunt suficiente pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă.

(8) Reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor trebuie să li se acorde posibilitatea de a-şi prezenta observaţiile inspectorilor de muncă şi inspectorilor sanitari, în timpul vizitelor de control.

ART. 19

În vederea realizării prevederilor art. 16, 17 şi ale art. 18 alin. (1), la nivelul angajatorului se înfiinţează, se organizează şi funcţionează comitete de securitate şi sănătate în muncă.

SECŢIUNEA a 7-a
Instruirea lucrătorilor

ART. 20

(1) Angajatorul trebuie să asigure condiţii pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă şi adecvată în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în special sub formă de informaţii şi instrucţiuni de lucru, specifice locului de muncă şi postului său:

a) la angajare;

b) la schimbarea locului de muncă sau la transfer;

c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;

d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;

e) la executarea unor lucrări speciale.

(2) Instruirea prevăzută la alin. (1) trebuie să fie:

a) adaptată evoluţiei riscurilor sau apariţiei unor noi riscuri;

b) periodică şi ori de câte ori este necesar.

(3) Angajatorul se va asigura că lucrătorii din întreprinderi şi/sau unităţi din exterior, care desfăşoară activităţi în întreprinderea şi/sau unitatea proprie, au primit instrucţiuni adecvate referitoare la riscurile legate de securitate şi sănătate în muncă, pe durata desfăşurării activităţilor.

(4) Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

ART. 21

(1) Instruirea prevăzută la art. 20 alin. (1), (2) şi (4) nu poate fi realizată pe cheltuiala lucrătorilor şi/sau a reprezentanţilor acestora.

(2) Instruirea prevăzută la art. 20 alin. (1) şi (2) trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru.

(3) Instruirea prevăzută la art. 20 alin. (4) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara întreprinderii şi/sau unităţii.

CAP. 4
Obligaţiile lucrătorilor

ART. 22

Fiecare lucrător trebuie să îşi desfăşoare activitatea, în conformitate cu pregătirea şi instruirea sa, precum şi cu instrucţiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât şi alte persoane care pot fi afectate de acţiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

ART. 23

(1) În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute la art. 22, lucrătorii au următoarele obligaţii:

a) să utilizeze corect maşinile, aparatura, uneltele, substanţele periculoase, echipamentele de transport şi alte mijloace de producţie;

b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecţie acordat şi, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;

c) să nu procedeze la scoaterea din funcţiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale maşinilor, aparaturii, uneltelor, instalaţiilor tehnice şi clădirilor, şi să utilizeze corect aceste dispozitive;

d) să comunice imediat angajatorului şi/sau lucrătorilor desemnaţi orice situaţie de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor, precum şi orice deficienţă a sistemelor de protecţie;

e) să aducă la cunoştinţă conducătorului locului de muncă şi/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoană;

f) să coopereze cu angajatorul şi/sau cu lucrătorii desemnaţi, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerinţe dispuse de către inspectorii de muncă şi inspectorii sanitari, pentru protecţia sănătăţii şi securităţii lucrătorilor;

g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul şi/sau cu lucrătorii desemnaţi, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă şi condiţiile de lucru sunt sigure şi fără riscuri pentru securitate şi sănătate, în domeniul său de activitate;

h) să îşi însuşească şi să respecte prevederile legislaţiei din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi măsurile de aplicare a acestora;

i) să dea relaţiile solicitate de către inspectorii de muncă şi inspectorii sanitari.

(2) Obligaţiile prevăzute la alin. (1) se aplică, după caz, şi celorlalţi participanţi la procesul de muncă, potrivit activităţilor pe care aceştia le desfăşoară.

CAP. 5
Supravegherea sănătăţii

ART. 24

Măsurile prin care se asigură supravegherea corespunzătoare a sănătăţii lucrătorilor în funcţie de riscurile privind securitatea şi sănătatea în muncă se stabilesc potrivit reglementărilor legale.

ART. 25

(1) Măsurile prevăzute la art. 24 vor fi stabilite astfel încât fiecare lucrător să poată beneficia de supravegherea sănătăţii la intervale regulate.

(2) Supravegherea sănătăţii lucrătorilor este asigurată prin medicii de medicină a muncii.

CAP. 6
Comunicarea, cercetarea, înregistrarea şi raportarea evenimentelor

SECŢIUNEA 1
Evenimente

ART. 26

Orice eveniment, aşa cum este definit la art. 5 lit. f), va fi comunicat de îndată angajatorului, de către conducătorul locului de muncă sau de orice altă persoană care are cunoştinţă despre producerea acestuia.

ART. 27

(1) Angajatorul are obligaţia să comunice evenimentele, de îndată, după cum urmează:

a) inspectoratelor teritoriale de muncă, toate evenimentele aşa cum sunt definite la art. 5 lit. f);

b) asigurătorului, potrivit Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale, cu modificările şi completările ulterioare, evenimentele urmate de incapacitate temporară de muncă, invaliditate sau deces, la confirmarea acestora;

c) organelor de urmărire penală, după caz.

(2) Orice medic, inclusiv medicul de medicină a muncii aflat într-o relaţie contractuală cu angajatorul, conform prevederilor legale, va semnala obligatoriu suspiciunea de boală profesională sau legată de profesiune, depistată cu prilejul prestaţiilor medicale.

(3) Semnalarea prevăzută la alin. (2) se efectuează către autoritatea de sănătate publică teritorială sau a municipiului Bucureşti, de îndată, la constatarea cazului.

ART. 28

În cazul accidentelor de circulaţie produse pe drumurile publice, în care printre victime sunt şi persoane aflate în îndeplinirea unor sarcini de serviciu, organele de poliţie rutieră competente vor trimite instituţiilor şi/sau persoanelor fizice/juridice prevăzute la art. 29 alin. (1) lit. a) şi b), în termen de 5 zile de la data solicitării, un exemplar al procesului-verbal de cercetare la faţa locului.

ART. 29

(1) Cercetarea evenimentelor este obligatorie şi se efectuează după cum urmează:

a) de către angajator, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă;

b) de către inspectoratele teritoriale de muncă, în cazul evenimentelor care au produs invaliditate evidentă sau confirmată, deces, accidente colective, incidente periculoase, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă lucrătorilor la angajatorii persoane fizice, precum şi în situaţiile cu persoane date dispărute;

c) de către Inspecţia Muncii, în cazul accidentelor colective, generate de unele evenimente deosebite, precum avariile sau exploziile;

d) de către autorităţile de sănătate publică teritoriale, respectiv a municipiului Bucureşti, în cazul suspiciunilor de boală profesională şi a bolilor legate de profesiune.

(2) Rezultatul cercetării evenimentului se va consemna într-un proces-verbal.

(3) În caz de deces al persoanei accidentate ca urmare a unui eveniment, instituţia medico-legală competentă este obligată să înainteze inspectoratului teritorial de muncă, în termen de 7 zile de la data decesului, o copie a raportului de constatare medico-legală.

SECŢIUNEA a 2-a

Accidente de muncă

ART. 30

(1) În sensul prevederilor art. 5 lit. g), este, de asemenea, accident de muncă:

a) accidentul suferit de persoane aflate în vizită în întreprindere şi/sau unitate, cu permisiunea angajatorului;

b) accidentul suferit de persoanele care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public, inclusiv în cadrul unor activităţi culturale, sportive, în ţară sau în afara graniţelor ţării, în timpul şi din cauza îndeplinirii acestor sarcini;

c) accidentul survenit în cadrul activităţilor cultural-sportive organizate, în timpul şi din cauza îndeplinirii acestor activităţi;

d) accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acţiuni întreprinse din proprie iniţiativă pentru salvarea de vieţi omeneşti;

e) accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acţiuni întreprinse din proprie iniţiativă pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol care ameninţă avutul public şi privat;

f) accidentul cauzat de activităţi care nu au legătură cu procesul muncii, dacă se produce la sediul persoanei juridice sau la adresa persoanei fizice, în calitate de angajator, ori în alt loc de muncă organizat de aceştia, în timpul programului de muncă, şi nu se datorează culpei exclusive a accidentatului;

g) accidentul de traseu, dacă deplasarea s-a făcut în timpul şi pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator şi invers;

h) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la locul de muncă sau de la un loc de muncă la altul, pentru îndeplinirea unei sarcini de muncă;

i) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la care este încadrată victima, ori de la orice alt loc de muncă organizat de acestea, la o altă persoană juridică sau fizică, pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă, pe durata normală de deplasare;

j) accidentul suferit înainte sau după încetarea lucrului, dacă victima prelua sau preda uneltele de lucru, locul de muncă, utilajul ori materialele, dacă schimba îmbrăcămintea personală, echipamentul individual de protecţie sau orice alt echipament pus la dispoziţie de angajator, dacă se afla în baie ori în spălător sau dacă se deplasa de la locul de muncă la ieşirea din întreprindere sau unitate şi invers;

k) accidentul suferit în timpul pauzelor regulamentare, dacă acesta a avut loc în locuri organizate de angajator, precum şi în timpul şi pe traseul normal spre şi de la aceste locuri;

l) accidentul suferit de lucrători ai angajatorilor români sau de persoane fizice române, delegaţi pentru îndeplinirea îndatoririlor de serviciu în afara graniţelor ţării, pe durata şi traseul prevăzute în documentul de deplasare;

m) accidentul suferit de personalul român care efectuează lucrări şi servicii pe teritoriul altor ţări, în baza unor contracte, convenţii sau în alte condiţii prevăzute de lege, încheiate de persoane juridice române cu parteneri străini, în timpul şi din cauza îndeplinirii îndatoririlor de serviciu;

n) accidentul suferit de cei care urmează cursuri de calificare, recalificare sau perfecţionare a pregătirii profesionale, în timpul şi din cauza efectuării activităţilor aferente stagiului de practică;

o) accidentul determinat de fenomene sau calamităţi naturale, cum ar fi furtună, viscol, cutremur, inundaţie, alunecări de teren, trăsnet (electrocutare), dacă victima se afla în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu;

p) dispariţia unei persoane, în condiţiile unui accident de muncă şi în împrejurări care îndreptăţesc presupunerea decesului acesteia;

q) accidentul suferit de o persoană aflată în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu, ca urmare a unei agresiuni.

(2) În situaţiile menţionate la alin. (1) lit. g), h), i) şi l), deplasarea trebuie să se facă fără abateri nejustificate de la traseul normal şi, de asemenea, transportul să se facă în condiţiile prevăzute de reglementările de securitate şi sănătate în muncă sau de circulaţie în vigoare.

ART. 31

Accidentele de muncă se clasifică, în raport cu urmările produse şi cu numărul persoanelor accidentate, în:

a) accidente care produc incapacitate temporară de muncă de cel puţin 3 zile calendaristice;

b) accidente care produc invaliditate;

c) accidente mortale;

d) accidente colective, când sunt accidentate cel puţin 3 persoane în acelaşi timp şi din aceeaşi cauză.

ART. 32

(1) Înregistrarea accidentului de muncă se face pe baza procesului-verbal de cercetare.

(2) Accidentul de muncă înregistrat de angajator se raportează de către acesta la inspectoratul teritorial de muncă, precum şi la asigurător, potrivit legii.

SECŢIUNEA a 3-a
Bolile profesionale

ART. 33
În sensul prevederilor art. 5 lit. h), afecţiunile suferite de elevi şi studenţi în timpul efectuării instruirii practice sunt, de asemenea, boli profesionale.
ART. 34
(1) Declararea bolilor profesionale este obligatorie şi se face de către medicii din cadrul autorităţilor de sănătate publică teritoriale şi a municipiului Bucureşti.
(2) Cercetarea cauzelor îmbolnăvirilor profesionale, în vederea confirmării sau infirmării lor, precum şi stabilirea de măsuri pentru prevenirea altor îmbolnăviri se fac de către specialiştii autorităţilor de sănătate publică teritoriale, în colaborare cu inspectorii din inspectoratele teritoriale de muncă.
(3) Declararea bolilor profesionale se face pe baza procesului-verbal de cercetare.
(4) Bolile profesionale nou-declarate se raportează lunar de către autoritatea de sănătate publică teritorială şi a municipiului Bucureşti la Centrul naţional de coordonare metodologică şi informare privind bolile profesionale din cadrul Institutului de Sănătate Publică Bucureşti, la Centrul de Calcul şi Statistică Sanitară Bucureşti, precum şi la structurile teritoriale ale asigurătorului stabilit conform legii.
(5) Intoxicaţia acută profesională se declară, se cercetează şi se înregistrează atât ca boală profesională, cât şi ca accident de muncă.

CAP. 7
Grupuri sensibile la riscuri

ART. 35
Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum şi persoanele cu dizabilităţi, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific.
ART. 36
Angajatorii au obligaţia să amenajeze locurile de muncă ţinând seama de prezenţa grupurilor sensibile la riscuri specifice.

CAP. 8
Infracţiuni

ART. 37
(1) Neluarea vreuneia dintre măsurile legale de securitate şi sănătate în muncă de către persoana care avea îndatorirea de a lua aceste măsuri, dacă se creează un pericol grav şi iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională, constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la un an la 2 ani sau cu amendă.
(2) Dacă fapta prevăzută la alin. (1) a produs consecinţe deosebite, pedeapsa este închisoarea de la un an la 3 ani sau amendă.
(3) Fapta prevăzută la alin. (1) săvârşită din culpă se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă, iar fapta prevăzută la alin. (2) săvârşită din culpă se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.
ART. 38
(1) Nerespectarea de către orice persoană a obligaţiilor şi a măsurilor stabilite cu privire la securitatea şi sănătatea în muncă, dacă prin aceasta se creează un pericol grav şi iminent de

producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională, constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la un an la 2 ani sau cu amendă.

(2) Dacă fapta prevăzută în alin. (1) a produs consecinţe deosebite, pedeapsa este închisoarea de la un an la 3 ani sau amendă.

(3) Dacă nerespectarea constă în repunerea în funcţiune a instalaţiilor, maşinilor şi utilajelor, anterior eliminării tuturor deficienţelor pentru care s-a luat măsura opririi lor, pedeapsa este închisoarea de la un an la 2 ani sau amendă.

(4) Faptele prevăzute la alin. (1) şi (3) săvârşite din culpă se pedepsesc cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă, iar fapta prevăzută la alin. (2) săvârşită din culpă se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.

CAP. 9
Contravenţii

ART. 39

(1) Constituie contravenţii faptele săvârşite de angajatorii aflaţi în una dintre situaţiile prevăzute de prezenta lege.

(2) Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei încălcarea dispoziţiilor art. 13 lit. b), c), p) şi r).

(3) Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 3.000 lei la 10.000 lei încălcarea dispoziţiilor art. 13 lit. n).

(4) Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei încălcarea dispoziţiilor art. 12 alin. (1) lit. a) şi b), art. 13 lit. a), d) - f), h) - m) şi o), art. 20, art. 29 alin. (1) lit. a) şi ale art. 32 alin. (2).

(5) Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 3.500 lei la 7.000 lei încălcarea dispoziţiilor art. 7 alin. (4) - (6), art. 8, art. 11 alin. (1) şi (3), art. 13 lit. q) şi s) şi ale art. 27 alin. (1) lit. a) şi b).

(6) Constituie contravenţii şi se sancţionează cu amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei următoarele fapte:

a) încălcarea dispoziţiilor art. 9 alin. (1), ale art. 10 şi 16;

b) încălcarea dispoziţiilor art. 14, 15 şi ale art. 34 alin. (1).

(7) Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei încălcarea dispoziţiilor art. 11 alin. (2) şi (4), ale art. 17, 19 şi 21.

(8) Constituie contravenţii şi se sancţionează cu amendă de la 2.000 lei la 4.000 lei următoarele fapte:

a) încălcarea dispoziţiilor art. 12 alin. (1) lit. c) şi d), art. 13 lit. g), art. 18 alin. (5) şi (6) şi ale art. 36;

b) încălcarea dispoziţiilor art. 34 alin. (5).

(9) Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei nerespectarea reglementărilor de securitate şi sănătate în muncă privind:

a) fabricarea, transportul, depozitarea, manipularea sau utilizarea substanţelor ori preparatelor chimice periculoase şi a deşeurilor rezultate;

b) prevenirea prezenţei peste limitele maxime admise a agenţilor chimici, fizici sau biologici, precum şi suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului uman;

c) darea în exploatare sau repunerea în funcţiune, parţială ori totală, a construcţiilor, echipamentelor de muncă noi sau reparate, precum şi pentru aplicarea proceselor tehnologice;

d) întocmirea şi respectarea documentaţiilor tehnice pentru executarea lucrărilor care necesită măsuri speciale de siguranţă;

e) folosirea surselor de foc deschis şi fumatul la locurile de muncă unde acestea sunt interzise;

f) prevenirea accidentelor prin electrocutare la executarea, exploatarea, întreţinerea şi repararea instalaţiilor şi a echipamentelor electrice, precum şi pentru prevenirea efectelor electricităţii statice şi ale descărcărilor atmosferice;

g) asigurarea şi folosirea instalaţiilor electrice de construcţie adecvate la locurile de muncă unde există pericole de incendiu sau de explozie;

h) asigurarea celei de-a doua surse de alimentare cu energie electrică a echipamentelor de muncă;

i) transportul, manipularea şi depozitarea echipamentelor de muncă, materialelor şi produselor;

j) delimitarea, îngrădirea şi semnalizarea zonelor periculoase;

k) semnalizarea de securitate şi/sau de sănătate la locul de muncă;

l) asigurarea exploatării fără pericole a recipientelor-butelii cu gaze comprimate sau lichefiate, a instalaţiilor mecanice sub presiune şi a celor de ridicat, a conductelor prin care circulă fluide sub presiune şi a altor asemenea echipamente de muncă;

m) utilizarea, întreţinerea, revizia şi repararea periodică a echipamentelor de muncă;

n) asigurarea, marcarea şi întreţinerea căilor de acces şi de circulaţie;

o) asigurarea iluminatului de siguranţă;

p) organizarea activităţii de păstrare, întreţinere şi denocivizare a echipamentului individual de protecţie;

q) întocmirea documentelor de urmărire a parametrilor funcţionali ai echipamentelor de muncă şi a rapoartelor de serviciu pentru instalaţiile cu regim special de exploatare;

r) aplicarea metodelor de exploatare minieră, execuţia, exploatarea şi întreţinerea lucrărilor miniere, realizarea şi funcţionarea sistemului de aeraj, corespunzător clasificării minelor din punctul de vedere al emanaţiilor de gaze;

s) amenajarea locurilor de muncă pentru lucrul la înălţime, în spaţii închise şi în condiţii de izolare.

ART. 40

Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei neprezentarea de către serviciile externe a raportului semestrial de activitate.

ART. 41

Sancţiunile contravenţionale prevăzute la art. 39 alin. (2) - (9) şi la art. 40 se aplică angajatorilor.

ART. 42

(1) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea amenzilor prevăzute la art. 39 alin. (2) - (9) şi la art. 40 se fac de către inspectorii de muncă.

(2) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea amenzilor prevăzute la art. 39 alin. (6) lit. b) şi alin. (8) lit. b) se fac şi de către inspectorii sanitari din cadrul Ministerului Sănătăţii Publice şi al unităţilor subordonate.

(3) În caz de constatare a unei situaţii care se încadrează în prevederile art. 37 şi 38, inspectorii prevăzuţi la alin. (1) şi (2) vor sesiza de îndată organele de urmărire penală competente, potrivit legii.

ART. 43

(1) Prevederile art. 39 alin. (2) - (9) şi ale art. 40 se completează cu dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare.

(2) Contravenientul poate achita pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din minimul amenzii prevăzute de lege, corespunzător faptei pentru care a fost sancţionat, inspectorul de muncă făcând menţiune despre această posibilitate în procesul-verbal.

ART. 44

Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestaţiile asigurărilor sociale de stat.

CAP. 10
Autorităţi competente şi instituţii cu atribuţii în domeniu

ART. 45
(1) Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei este autoritatea competentă în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.
(2) Principalele atribuţii ale Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei în acest domeniu sunt următoarele:
a) elaborează politica şi strategia naţională în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în colaborare cu Ministerul Sănătăţii Publice şi prin consultarea cu alte instituţii cu atribuţii în domeniu;
b) elaborează proiecte de acte normative în vederea implementării unitare a strategiei naţionale şi a acquis-ului comunitar din domeniu;
c) avizează reglementările cu implicaţii în domeniu iniţiate de alte instituţii, potrivit legii, şi participă, după caz, la elaborarea unor astfel de reglementări;
d) monitorizează aplicarea legislaţiei pe baza datelor, a informaţiilor şi a propunerilor transmise de instituţiile aflate în subordine sau coordonare, precum şi ale celor cu care colaborează în desfăşurarea activităţii;
e) abilitează persoane juridice şi fizice pentru a presta servicii de protecţie şi prevenire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, denumite în prezenta lege servicii externe, la care se face referire la art. 8 alin. (4);
f) recunoaşte, desemnează, notifică şi supraveghează laboratoare de încercări, precum şi organisme din domeniul său de competenţă, în condiţiile legii;
g) coordonează, în colaborare cu Ministerul Educaţiei şi Cercetării, elaborarea programelor de cercetare de interes naţional în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;
h) organizează, împreună cu Ministerul Educaţiei şi Cercetării, activitatea de pregătire generală şi/sau de specialitate în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă pentru instituţiile de învăţământ;
i) desfăşoară activităţi de informare-documentare, potrivit legii;
j) avizează materiale de informare şi instruire, cum ar fi suporturi de curs, broşuri, pliante, afişe elaborate de alte persoane juridice sau fizice, în sensul asigurării concordanţei mesajelor pe care acestea le conţin cu prevederile legislaţiei în vigoare;
k) reprezintă statul în relaţiile internaţionale din domeniul său de competenţă.
ART. 46
(1) Ministerul Sănătăţii Publice, ca organ de specialitate al administraţiei publice centrale, este autoritatea centrală în domeniul asistenţei de sănătate publică.
(2) Ministerul Sănătăţii Publice îndeplineşte, în principal, următoarele atribuţii în domeniul sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă:
a) coordonează activitatea de medicină a muncii la nivel naţional;
b) elaborează sau avizează reglementări pentru protecţia sănătăţii în relaţie cu mediul de muncă, pentru promovarea sănătăţii la locul de muncă, precum şi pentru medicina muncii;
c) supraveghează starea de sănătate a lucrătorilor;
d) asigură formarea şi perfecţionarea profesională în domeniul medicinei muncii;
e) coordonează activitatea de cercetare, declarare, înregistrare şi evidenţă a bolilor profesionale şi a celor legate de profesiune;
f) autorizează/avizează şi controlează calitatea serviciilor medicale acordate lucrătorilor la locul de muncă;
g) colaborează cu alte instituţii implicate în activităţi cu impact asupra sănătăţii lucrătorilor;
h) îndeplineşte şi alte atribuţii, conform competenţelor sale în domeniu, reglementate prin legi speciale.

ART. 47

(1) Inspecţia Muncii reprezintă autoritatea competentă în ceea ce priveşte controlul aplicării legislaţiei referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă.

(2) Instituţia prevăzută la alin. (1) controlează modul în care se aplică legislaţia naţională din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă la toate persoanele fizice şi juridice din sectoarele prevăzute la art. 3 alin. (1), cu excepţia celor prevăzute la art. 50 alin. (1) şi (2), şi are, în principal, următoarele atribuţii:

a) controlează realizarea programelor de prevenire a riscurilor profesionale;

b) solicită măsurători şi determinări, examinează probe de produse şi de materiale în unităţi şi în afara acestora, pentru clarificarea unor evenimente sau situaţii de pericol;

c) dispune sistarea activităţii sau scoaterea din funcţiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care constată o stare de pericol grav şi iminent de accidentare sau de îmbolnăvire profesională şi sesizează, după caz, organele de urmărire penală;

d) cercetează evenimentele conform competenţelor, avizează cercetarea, stabileşte sau confirmă caracterul accidentelor;

e) coordonează, în colaborare cu Institutul Naţional de Statistică şi cu celelalte instituţii implicate, după caz, sistemul de raportare şi evidenţă a accidentelor de muncă şi a incidentelor, iar, în colaborare cu Ministerul Sănătăţii Publice, sistemul de raportare a bolilor profesionale sau legate de profesie;

f) analizează activitatea serviciilor externe prevăzute la art. 8 alin. (4) şi propune retragerea abilitării, după caz;

g) raportează Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei situaţiile deosebite care necesită îmbunătăţirea reglementărilor din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

h) furnizează informaţii celor interesaţi despre cele mai eficace mijloace de respectare a legislaţiei din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

ART. 48

(1) Asigurătorul, stabilit de lege, reprezintă autoritatea competentă în domeniul asigurării pentru accidente de muncă şi boli profesionale.

(2) Instituţia prevăzută la alin. (1) are atribuţii pentru:

a) sprijinirea activităţii de prevenire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă a angajatorilor;

b) reabilitarea medicală şi, după caz, psihologică, precum şi compensarea victimelor accidentelor de muncă şi ale bolilor profesionale;

c) raportarea către Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei a situaţiilor deosebite care necesită îmbunătăţirea reglementărilor din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

ART. 49

Institutul Naţional de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecţia Muncii fundamentează ştiinţific măsurile de îmbunătăţire a activităţii de securitate şi sănătate în muncă şi promovează politica stabilită pentru acest domeniu.

ART. 50

(1) Ministerul Apărării Naţionale, structurile militare şi structurile în care îşi desfăşoară activitatea funcţionari publici cu statut special din cadrul Ministerului Administraţiei şi Internelor, Direcţia Generală a Penitenciarelor din cadrul Ministerului Justiţiei, Serviciul Român de Informaţii, Serviciul de Informaţii Externe, Serviciul de Protecţie şi Pază, Serviciul de Telecomunicaţii Speciale, precum şi Comisia Naţională pentru Controlul Activităţilor Nucleare organizează, coordonează şi controlează activitatea de securitate şi sănătate în muncă din unităţile lor, prin serviciile de prevenire şi protecţie create sau desemnate de către aceste instituţii, în scopul aplicării prevederilor prezentei legi.

(2) Cercetarea, înregistrarea şi evidenţa accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale produse în unităţile din subordinea instituţiilor prevăzute la alin. (1) se efectuează de organele proprii ale acestora.

(3) Instituţiile prevăzute la alin. (1) pot elabora reglementări proprii pentru aplicarea prezentei legi, în completarea celor existente la nivel naţional.

CAP. 11
Dispoziţii finale

ART. 51
(1) Se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, următoarele acte normative:
a) normele metodologice de aplicare a prevederilor prezentei legi;
b) transpunerea directivelor specifice referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă.
(2) În aplicarea prevederilor prezentei legi, Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei va elabora proiecte de acte normative necesare implementării şi/sau adaptării situaţiilor existente la cerinţele prezentei legi.
ART. 52
(1) Activităţile de interes naţional în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi sursele de acoperire a cheltuielilor necesare în vederea realizării acestora se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei.
(2) Activităţile de interes naţional privind cercetarea ştiinţifică în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă se finanţează din fondurile prevăzute pentru acestea, potrivit legii.
ART. 53
(1) Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 octombrie 2006.
(2) La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă Legea protecţiei muncii nr. 90/1996, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 47 din 29 ianuarie 2001, cu modificările şi completările ulterioare, Decretul Consiliului de Stat nr. 400/1981 pentru instituirea unor reguli privind exploatarea şi întreţinerea instalaţiilor, utilajelor şi maşinilor, întărirea ordinii şi disciplinei în muncă în unităţile cu foc continuu sau care au instalaţii cu grad ridicat de pericol în exploatare, republicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 5 din 11 ianuarie 1982, precum şi orice alte dispoziţii contrare.

Prezenta lege transpune Directiva Consiliului nr. 89/391/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) nr. L 183/1989.

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 şi ale art. 76 alin. (1) din Constituţia României, republicată.

PREŞEDINTELE CAMEREI DEPUTAŢILOR
BOGDAN OLTEANU

PREŞEDINTELE SENATULUI
NICOLAE VĂCĂROIU

ORDIN Nr. 3 din 3 ianuarie 2007
privind aprobarea Formularului pentru înregistrarea accidentului de muncă - FIAM
EMITENT: MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂŢII SOCIALE ŞI FAMILIEI
PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 70 din 30 ianuarie 2007

Având în vedere:
- art. 51 alin. (2) din Legea securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006,
- art. 122 alin. (2) lit. j) din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006,
- Hotărârea Guvernului nr. 412/2005 privind organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, cu modificările şi completările ulterioare,
în baza art. 16 din Hotărârea Guvernului nr. 412/2005, cu modificările şi completările ulterioare,

ministrul muncii, solidarităţii sociale şi familiei emite următorul ordin:

ART. 1
(1) Prezentul ordin aprobă:
a) modelul Formularului pentru înregistrarea accidentului de muncă - FIAM, prevăzut în anexa nr. 1.
b) modelul Anexei la FIAM pentru înregistrarea finalizării incapacităţii temporare de muncă, prevăzut în anexa nr. 2.
(2) Pentru completarea formularelor prevăzute la alin. (1) se utilizează clasificările şi precizările prezentate în anexa nr. 3.
ART. 2
(1) Formularul prevăzut la art. 1 alin. (1) lit. a) se completează în cazul în care evenimentul se produce după data de 1 ianuarie 2007, inclusiv.
(2) Formularul prevăzut la art. 1 alin. (1) lit. b) se completează în toate cazurile în care finalizarea incapacităţii temporare de muncă are loc după data de 1 ianuarie 2007, inclusiv.
ART. 3
(1) Anexa la FIAM se completează şi se transmite inspectoratului teritorial de muncă la care s-a înregistrat accidentul de muncă, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la finalizarea incapacităţii temporare de muncă a persoanei accidentate.
(2) Angajatorul are obligaţia să prezinte documentele care certifică durata incapacităţii temporare de muncă şi să completeze modalitatea de terminare a acesteia.
ART. 4
Anexele nr. 1 - 3*) fac parte integrantă din prezentul ordin.
---
*) Anexele nr. 1 - 3 sunt reproduse în facsimil.

ART. 5
Începând cu data de 1 ianuarie 2007 se abrogă Ordinul ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei nr. 755/2006 pentru aprobarea Formularului pentru înregistrarea accidentului de muncă - FIAM şi a instrucţiunilor de completare a acestuia, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 887 din 31 octombrie 2006.
ART. 6
Prezentul ordin se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Ministrul muncii,
solidarităţii sociale şi familiei,
Gheorghe Barbu

ANEXA 1

	A. DATE DE IDENTIFICARE A FORMULARULUI:
	1. Nr. Accident la angajator*: [__/__/__]
FORMULAR PENTRU	* Nr. accident la angajator - va fi completat de

ÎNREGISTRAREA	angajatorul care înregistrează accidentul de muncă
ACCIDENTULUI DE MUNCĂ	.....
FIAM Nr. [_____/___]	2. ITM care ia în evidenţă accidentul:
	** COD JUDEŢ - Se completează conform ANEXĂ
	CLASIFICĂRI - CLASIFICARE 1 - Codul judeţului
	Cod judeţ**: |_|_| Nume Judeţ: _____

3. Cine a efectuat cercetarea accidentului:
ITM: [_|_] Nr. P.V.*: [_____] /data: [____/____/_____]

---

* Nr. P.V. şi data: - Se completează în cazul accidentelor mortale, colective sau cu invaliditate cercetate de Inspectoratele Teritoriale de Muncă

Angajator: _____ Inspecţia Muncii.: |_|

Dacă accidentul a fost cercetat de ITM - completaţi codul şi numele acestuia. Dacă cercetarea a fost făcută de un agent economic - completaţi numele acesteia. Dacă cercetarea a fost făcută de către Inspecţia Muncii - bifaţi căsuţa corespunzătoare

---

B. DATE DE IDENTIFICARE A ANGAJATORULUI (care înregistrează accidentul de muncă):

---

1. Denumire angajator: .....

ADRESA SEDIULUI ANGAJATORULUI:

---

2. Judeţul: [__|__] [_____] 3. Cod UNIC*: [_____] 4. Localizare geografică: [_|_|_]

---

*) În cazul instituţiilor publice (ex. primării) în locul Codului Unic se va înscrie Codul Fiscal, iar în cazul Persoanelor Fizice în locul Codului Unic se va înscrie Codul Numeric Personal

---

5. Localitatea: ..... 6. Cod POŞTAL: [_____]
7. Strada: ..... 8. Nr: [_____]
9. Bloc: ..... 10. Scara: ..... 11. Etaj: ..... 12. Ap.: .....
13. Sect.: ..... 14. Fax: [__|____][_____] 15. Interfon: [_____]
16. Tel.: [____][_____] 17. Interior: [_____] 18. Adresă e-mail: .....

C. DATE DE CARACTERIZARE A ANGAJATORULUI (care înregistrează accidentul de muncă):

---

1. Tip Angajator: Unitate principală: |_| Subunitate: |_|
Sucursală: |_| Agenţie: |_| Punct de lucru: |_| Filială: |_|
Reprezentanţă: |_| Alte tipuri: |_|

---

2. Forma Juridică:*	SA - Societate pe Acţiuni |_|	OC2 - Cooperativă de consum |_|
*) Se va completa forma juridică		

bifându-se doar o singură căsuţă.	SRL - Societate cu Răspundere Limitată	_	OC3 - Cooperativă de credit	_
	SCS - Societate în Comandită Simplă	_	SAG - Societate agricolă	_
	SNC - Societate în Nume Colectiv	_	OSL - Organizaţie cu Scop Lucrativ	_
	RA - Regie Autonomă	_	ALT - Altă formă juridică (unitate economică, culturală, socială, obştească fără formă juridică expresă)	_
	OC1 - Cooperativă meşteşugărească	_	SCA - Societate în Comandită pe Acţiuni	_

3. Forma de proprietate	Capital social integral de stat	_	Proprietate obştească	_
	Capital social de stat peste 50%	_		
		_	Proprietate	_
	Capital social privat peste 50%	_	integral străină	_
	Capital social integral privat	_	Proprietate	_
	românesc sau românesc şi străin	_	publică de interes naţional şi local	_
	Proprietate cooperatistă	_		
			Alte tipuri de capital	_

4. Denumire angajator tutelar: .....

5. CNP/CUI angajator tutelar: [_____] 6. Judeţul angajatorului tutelar: [_|_] [_____]

D. DATE DESPRE ACTIVITĂŢILE ECONOMICE ALE ANGAJATORULUI (care înregistrează accidentul de muncă):

1. Activitatea economică principală*:	Diviziunea: [_|_]	Grupa: Clasa: [_|_|_][_|_|_]	2. Nr. angajaţi: [_|_|_|_]
3. Activ. ec. în care este impl. accidentatul*:	Diviziunea: [_|_]	Grupa: Clasa: [_|_|_][_|_|_]	5. Dimensiunea întreprinderii: 0 angajaţi 0 []
4. Alte activit. economice ale ag. ec.*:	Diviziunea: [_|_]	Grupa: Clasa: [_|_|_][_|_|_]	1-9 angajaţi 1 []

_____ Diviziunea:	Grupa: Clasa:	10-49 angajaţi 2 []
6. Organizarea activit.	[_|_] |[_|_|_][_|_|_|_]|
de prev. şi protecţie		|50-249 angajaţi 3 []
_ _	Diviziunea:|Grupa: Clasa:	
CSSM |_| Servicii |_|| [_|_] |[_|_|_][_|_|_|_]|250-499 angajaţi 4 []
interne			
Nr. lucr. _ Servicii _	Diviziunea:	Grupa: Clasa:	500 angajaţi
desemnaţi |_| externe |_|| [_|_] |[_|_|_][_|_|_|_]|sau mai mult 5 []
Asumare de către _	Diviziunea:	Grupa: Clasa:	Nr. necunoscut
angajator |_|| [_|_] |[_|_|_][_|_|_|_]|de angajaţi 9 []
	_____	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
* Se vor completa codurile de Diviziune, Grupă respectiv Clasă conform
codificărilor CAEN
_____
E. DATE DE IDENTIFICARE A ANGAJATORULUI (unde s-a produs accidentul de
muncă):
_____

1. Denumire angajator: .....
2. Judeţul: [__|__] [_____] 3. Cod UNIC*: [_____]

(* Pentru angajator persoană fizică în locul Codului UNIC se va înscrie Codul Numeric Personal)

4. Locul producerii accidentului: .....

(Completaţi locul unde s-a produs accidentul precizând compartimentul funcţional unde a avut loc acesta (secţia, atelierul, locul/punctul de muncă)

| E. DATE DE IDENTIFICARE A PERSOANEI ACCIDENTATE: |
|_____|

1. Numele: _____ 2. Prenumele _____

| (Se va completa cu MAJUSCULE numele şi prenumele persoanei accidentate) |
|_____|

4. Vârsta persoanei
3. Cod numeric personal: [_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_] accidentate: [_|_]

| (Înscrieţi codul numeric personal din actul de identitate al accidentatului) |
|_____|

5. Domiciliu: Localitate: ..... Strada: ..... Nr.: ...
Bloc: ..... Scara: ..... Etaj: .... Ap.: .... Tel: .....
Judeţul: .....
6. Carnet Muncă: Seria: [___] Nr: [____] 7. Contract de asigurare nr: [_____]

8. Statut profesional:

000 - Formă de încadrare în _	312 - Lucrător în regim de lucru
muncă necunoscută |_|	permanent şi cu program de _
_	lucru - parţial |_|
100 - Lucrător pe cont propriu |_|	320 - Lucrător în regim de lucru
300 - Lucrător în regim de lucru	temporar, dar cu program de _
(permanent/temporar) şi cu	lucru - nespecificat |_|
program de lucru (complet/	321 - Lucrător în regim de lucru
timp parţial) - _	temporar şi cu program de _

nespecificate	_		lucru - complet	_	
301 - Lucrător în regim de lucru	322 - Lucrător în regim de lucru
nespecificat, dar cu program _	temporar şi cu program de _
de complet	_		lucru - parţial	_	
302 - Lucrător în regim de lucru	400 - Lucrător familial _
nespecificat, dar cu program _	neremunerat	_	
de parţial	_		_
310 - Lucrător în regim de lucru	500 - Ucenic	_	
permanent şi cu program de _	_
lucru - nespecificat	_		900 - Alt statut profesional	_	
311 - Lucrător în regim de lucru	
permanent şi cu program de _	
lucru - complet	_		

| (Bifaţi căsuţa corespunzătoare Statutului Profesional al persoanei accidentate) |

9. St. Civilă:
Căsătorit(ă): |_| Necăsătorit(ă): |_| Divorţat(ă): |_| Văduv(ă): |_|

| (Bifaţi căsuţa corespunzătoare stării civile) |

10. Pers. în întreţinere: copii: [_] alte: [_]

| (Completaţi nr. copiilor minori şi a altor pers. aflate în întreţinere) |

11. Cetăţenie: 0 - Necunoscută |_| 1 - Română |_|
2 - Alte cetăţenii din UE |_| 3 - Cetăţenii din afara UE |_|

12. Sex: F: |_| M: |_| 13. Persoană cu handicap |_| (Poziţia 13 se bifează numai dacă este cazul)

G. INFORMAŢII DESPRE PERSOANA ACCIDENTATĂ:

1. Ocupaţia accidentatului: _____ [_|_|_|_|_|_]
(Denumirea în clar a ocupaţiei pentru care este angajat - conform COR) (Codificare conform COR)

2. Nr. de schimburi: |_|
3. Nr. total ore de lucru:

</= 6 ore: |_| 8 ore: |_| 12 ore: |_| >/= 12 ore: |_|

4. Nr. zile lucrătoare pe săptămână la angajator [_]
(Precizaţi câte zile lucrătoare are săptămâna de lucru la angajator)
5. Vechime în muncă (data primei încadrări):
ziua: [_|_] luna: [_|_] anul: [_|_|_|_]
6. Vechime în ocupaţie (data primei încadrări în ocupaţie):
ziua: [_|_] luna: [_|_] anul: [_|_|_|_]
7. Vechime la locul de muncă (data încadrării la locul de muncă):
ziua: [_|_] luna: [_|_] anul: [_|_|_|_]

H. DATE DESPRE MOMENTUL PRODUCERII ACCIDENTULUI:

1. Data producerii accidentului: ziua: [_|_] luna: [_|_] anul: [_|_|_|_]
2. Ziua din săptămână*: [_]

* (Completaţi în clar şi codificat - valori de la 1 la 7)

3. Ora din zi*: [_|_]

* (Valori de la 00 la 23)

4. Ora de la încep. Schimbului*: [_|_]

* (Valori de la 01 la 24)

I. DATE DESPRE ACCIDENT:

1. FEL ACCIDENT: Individual |_| Colectiv |_|

Nr. accidentaţi [___] Din care decedaţi [___]

2. TIP ACCIDENT: INCAPACITATE TEMPORARĂ DE MUNCĂ: |_| MORTAL: |_|
3. Data începerii incapacităţii ziua: [_|_] luna: [_|_] anul: [_|_|_|_]
4. Data terminării incapacităţii: ziua: [_|_] luna: [_|_] anul: [_|_|_|_]
5. Nr. zile Incapacitate Temporară de Muncă (ITM) cumulate: [_|_|_]
6. Din care câte zile de spitalizare? [_____]

7. Modalitate de terminare a ITM: Reluare activitate: |_| Deces: |_| Invaliditate: |_|

(În cazul încadrării accidentatului într-un grad de INVALIDITATE - se vor completa informaţiile de la poziţia 8)

8. Grad INVALIDITATE: GR. I |_| GR. II |_| Gr. III |_|
9. Nr. decizie INV: [_____] Data: [__/__/____]

(Se vor bifa căsuţele corespunzătoare situaţiei accidentatului/Data emiterii deciziei de INVALIDITATE are forma: zz/ll/aaaa)

J. DATE DESPRE EFECTELE ACCIDENTULUI DE MUNCĂ:

1. Efectul asupra organismului (Tipul leziunii):
000 - Tip de leziune necunoscută/nespecificată |_|
010 - Răni şi leziuni superficiale |_|
011 - Leziuni superficiale |_|

012 - Răni deschise |_|
019 - Alte tipuri de răni şi leziuni superficiale |_|
020 - Fracturi de os |_|
021 - Fracturi închise |_|
022 - Fracturi deschise |_|
029 - Alte tipuri de fracturi |_|
030 - Dislocaţii, luxaţii şi tensionări ale muşchilor |_|
031 - Dislocaţii şi subluxaţii |_|
032 - Luxaţii |_|
039 - Alte tipuri de dislocaţii şi luxaţii |_|
040 - Amputări (pierderea unei părţi a corpului) |_|
050 - Contuzii şi răni interne |_|
051 - Contuzii şi răni intracraniale |_|
052 - Leziuni interne |_|
059 - Alte tipuri de contuzii şi leziuni interne |_|
060 - Arsuri şi degerături |_|
061 - Arsuri termice |_|
062 - Arsuri chimice |_|
063 - Degerături |_|
069 - Alte tipuri de arsuri şi degerături |_|
070 - Otrăviri şi infecţii |_|
071 - Otrăviri acute |_|
072 - Infecţii acute |_|
079 - Alte tipuri de otrăviri şi infecţii |_|
080 - Înec şi asfixiere |_|
081 - Asfixiere |_|
082 - Leziuni provocate de înec ne-mortal prin submersie |_|
089 - Alte tipuri de înec şi asfixiere |_|

090 - Efecte ale sunetului, vibraţiilor şi presiunii	_	
091 - Pierderi acute de auz	_	
092 - Efecte ale presiunii (barotraume)	_	
099 - Alte efecte ale sunetului, vibraţiilor şi presiunii	_	
100 - Efecte ale temperaturilor extreme, luminii şi radiaţiilor	_	
101 - Insolaţii	_	
102 - Efecte ale radiaţiilor (ne-termice)	_	
103 - Efecte ale temperaturilor scăzute	_	
109 - Alte efecte ale temperaturilor extreme, luminii şi radiaţiilor	_	
110 - Şocuri	_	
111 - Şocuri în urma agresiunilor şi ameninţărilor	_	
112 - Şocuri traumatice	_	
119 - Alte tipuri de şocuri	_	
120 - Răni multiple	_	
999 - Alte leziuni specificate, neincluse între cele de mai sus	_	

| (Bifaţi o singură căsuţă - corespunzător efectului pe care l-a avut accidentul asupra organismului) |

| 2. Localizarea leziunii (Partea de corp rănită): |
00 - Partea de corp rănită, nespecificată	_	
10 - Cap	_	
11 - Cap, creier, vase şi nervuri craniene	_	
12 - Zona feţei	_	
13 - Ochi	_	
14 - Urechi	_	
15 - Dinţi	_	
18 - Cap, multiple părţi afectate	_	
19 - Cap, alte părţi nemenţionate mai sus	_	
20 - Gât, inclusiv spinare şi coloana vertebrală din zona superioară	_	

21 - Gât, inclusiv spinare şi coloana vertebrală din zona superioară |_|
29 - Gât, alte părţi nemenţionate mai sus |_|
30 - Spate, inclusiv spinare şi coloana vertebrală din zona inferioară |_|
31 - Spate, inclusiv spinare şi coloana vertebrală din zona inferioară |_|
39 - Spate, alte părţi nemenţionate mai sus |_|
40 - Trunchi şi organe |_|
41 - Cutia toracică, coaste, inclusiv legătura cu umerii |_|
42 - Coşul pieptului inclusiv organele din zonă |_|
43 - Zona pelviană şi abdominală, inclusiv organele din zonă |_|
48 - Trunchi, multiple părţi afectate |_|
49 - Trunchi, alte părţi nemenţionate mai sus |_|
50 - Extremităţi superioare |_|
51 - Umeri |_|
52 - Braţe, inclusiv coate |_|
53 - Mână |_|
54 - Degete |_|
55 - Încheietura mâinii |_|
58 - Extremităţi superioare, multiple părţi afectate |_|
59 - Extremităţi superioare, alte părţi nemenţionate mai sus |_|
60 - Extremităţi inferioare |_|
61 - Şold şi legăturile cu şoldul |_|
62 - Picior, inclusiv genunchi |_|
63 - Gleznă |_|
64 - Laba piciorului |_|
65 - Degete |_|
68 - Extremităţi inferioare, multiple părţi afectate |_|
69 - Extremităţi inferioare, alte părţi nemenţionate mai sus |_|
70 - Întreg corpul şi multiple părţi, nespecificate |_|

71 - Întregul corp	_	
78 - Multiple părţi ale corpului afectate	_	
99 - Alte părţi rănite ale corpului, nemenţionate mai sus	_	
(Bifaţi o singură căsuţă - corespunzător localizării leziunii)

| K. DATE DESPRE CARACTERISTICILE ACCIDENTULUI: |
| 1. Victima efectua activitatea respectivă în mod: |
| curent: |_| ocazional: |_| excepţional: |_| |
| 2. În cadrul activităţii efectuate, persoana accidentată acţiona: |
| singură: |_| împreună cu alţi participanţi: |_| |
| 3. Pentru activitatea desfăşurată, persoana accidentată era: |
| instruită: |_| insuficient instruită: |_| neinstruită: |_| |
| 4. Persoana accidentată trebuia să poarte/utilizeze echipament de protecţie? |
| |_| dacă DA - utiliza echipamentul de protecţie? |_| |
| 5. Accidentul a avut loc în urma unei acţiuni întreprinse din proprie iniţiativă pentru salvare: |
de vieţi	_	de bunuri	_	
6. Accidentul a avut loc în urma unei acţiuni întreprinse din proprie iniţiativă pentru prevenirea sau înlăturarea unui pericol	_	
7. Accidentul a avut loc în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu în afara graniţelor ţării	_	
8. Accidentul a avut loc în timpul unei activităţi cultural sportive	_	
9. Accidentul a avut loc în timpul unei vizite organizate la o persoană fizică/juridică	_	
10. Accidentatul se afla în perioadă de testare profesională în vederea angajării	_	
11. Persoana accidentată a fost victima unui accident de traseu	_	
12. Persoana accidentată a fost victima unui accident de circulaţie	_	
13. Accidentatul a fost victima unei agresiuni, în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu	_	
(Bifaţi căsuţele corespunzătoare)
14. Punctul de lucru:

0 - Nespecificat |_|	1 - Punctul de lucru obişnuit, unitatea locală obişnuită |_|
2 - Punctul de lucru ocazional sau mobil, deplasare în interes de serviciu |_|	9 - Alt tip de punct de lucru |_|

15. Mediul de muncă (de lucru): (Bifaţi căsuţa corespunzătoare mediului de muncă - de lucru)	
000 Nu există informaţii	|_|
010 Zonă industrială - nespecificată	|_|
011 Zona productivă, fabrică, atelier	|_|
012 Zona de întreţinere, ateliere de reparaţii	|_|
013 Depozite, încărcare/descărcare	|_|
019 Alte grupuri 010 de tipul Medii de lucru nemenţionate mai sus	|_|
020 Construcţii, exploatări miniere nespecificate	|_|
021 Construcţii - clădiri în construcţie	|_|
022 Construcţii - clădiri în demolare, reparaţii, întreţinere	|_|
023 Exploatări miniere, excavaţii, şanţuri (inclusiv exploatări miniere şi cariere de piatră)	|_|
024 Construcţii - subterane	|_|
025 Construcţii - pe/peste apă	|_|
026 Construcţii - în medii cu presiune ridicată	|_|
029 Alte grupuri 020 de tipul Medii de lucru nemenţionate mai sus	|_|
030 Ferme de creştere a animalelor, ferme piscicole, zone forestiere - nespecificate	|_|
031 Ferme de creştere a animalelor	|_|
032 Ferme - imaşuri	|_|
033 Ferme - livezi	|_|
034 Zone forestiere	|_|
035 Ferme piscicole, pescuit, culturi acvatice (construite artificial)	|_|
036 Grădini, parcuri, grădini botanice, grădini zoologice	|_|
039 Alte grupuri 030 de tipul Medii de lucru nemenţionate mai sus	|_|
040 Arii de activitate terţiare, birouri, zone de distracţie,	

divertisment - nespecificate	_	
041 Birouri, săli de şedinţă, biblioteci etc.	_	
042 Instituţii de învăţământ, şcoli, şcoli secundare, colegii, universităţi, creşe, asistenţă medicală	_	
043 Zone diverse (inclusiv străzile cu spaţii comerciale)	_	
044 Restaurante, zone de petrecere a timpului liber, zone de vizită temporară (inclusiv muzee, săli de audiţie, stadioane etc.)	_	
049 Alte grupuri 040 de tipul Medii de lucru nemenţionate mai sus	_	
050 Instituţii de sănătate - nespecificate	_	
051 Instituţii de sănătate, spitale, case de sănătate	_	
059 Alte grupuri Other group 050 de tipul Medii de lucru nemenţionate mai sus	_	
060 Zone publice - nespecificate	_	
061 Zone publice deschise (autostrăzi, şosele, parcări, săli de aşteptare ale gărilor şi aeroporturilor etc.)	_	
062 Mijloace de transport - terestre sau feroviare - private sau publice (toate tipurile: tren, autobuz, maşină etc.)	_	
063 Zone asimilate locurilor publice, dar cu acces restricţionat: linii de tren, piste de aterizare, piste pentru cursele de maşini	_	
069 Alte grupuri 060 de tipul Medii de lucru nemenţionate mai sus	_	
070 Locuinţe - nespecificate	_	
071 Locuinţe private	_	
072 Părţi cu caracter public al unor clădiri, anexe, grădini private	_	
079 Alte grupuri 070 de tipul Medii de lucru nemenţionate mai sus	_	
080 Zone sportive - nespecificate	_	
081 Zone acoperite - săli de sport, săli de gimnastică, piscine acoperite	_	
082 Zone neacoperite (în aer liber) - stadioane, piscine neacoperite, piste de ski	_	
089 Alte grupuri 080 de tipul Medii de lucru nemenţionate mai sus	_	
090 Zone aeriene, exclusiv părţile din construcţii - nespecificate	_	
091 Zone la înălţime - fixe (acoperişuri, terase etc.)	_	

092 Zone la înălţime - stâlpi, piloni, platforme suspendate	_	
093 Zone aeriene - bordul avioanelor	_	
099 Alte grupuri 090 de tipul Medii de lucru nemenţionate mai sus	_	
100 Zone subterane, exclusiv părţile din construcţii - nespecificate	_	
101 Zone subterane - tuneluri (rutiere, feroviare, metrou)	_	
102 Zone subterane - mine	_	
103 Zone subterane - canale/canalizare	_	
109 Alte grupuri 100 de tipul Medii de lucru nemenţionate mai sus, exclusiv părţile din construcţii	_	
110 Pe/peste apă, exclusiv părţile din construcţii - nespecificate	_	
111 Mări şi oceane - aboard all types of vessels, platforms, ships, boats, barges	_	
112 Lacuri, râuri, porturi - bordul tuturor tipurilor de vase, platforme, vapoare, bărci, barje	_	
119 Alte tipuri 110 de tipul Medii de lucru nemenţionate mai sus, exclusiv părţile din construcţii	_	
120 Medii cu presiune ridicată, exclusiv părţile din construcţii - nespecificate	_	
121 Medii cu presiune ridicată - sub apă (sărituri)	_	
122 Medii cu presiune ridicată - camere	_	
129 Alte grupuri 120 de tipul Medii de lucru nemenţionate mai sus, exclusiv părţile din construcţii	_	
999 Alte Medii de lucru nespecificate sau neincluse în clasificare	_	

16. Activitatea desfăşurată:	(Bifaţi căsuţa corespunzătoare activităţii specifice desfăşurate în momentul accidentării)
00 Nu exista informaţii	
10 Producţie, fabricare, procesare, depozitare - toate tipurile - nespecificate	
11 Producţie, fabricare, procesare - toate tipurile	
12 Depozitare - toate tipurile	
19 Alte grupuri 10 de tipul Activitate desfăşurată nespecificată mai sus	

20 Excavaţii, Construcţii, Reparaţii, Demolări - nespecificate	☐
21 Excavaţii	☐
22 Construcţii - construcţia clădirilor	☐
23 Construcţii - construcţii civile, infrastructuri, şosele, poduri, baraje, porturi	☐
24 Remodelare, reparaţii, extensii, lucrări întreţinere a construcţiilor - toate tipurile de construcţii	☐
25 Demolări - toate tipurile de construcţii	☐
29 Alte grupuri 20 de tipul Activitate desfăşurată nespecificată mai sus	☐
30 Activităţi agricole, forestiere, horticole, piscicole, creşterea animalelor - nespecificate	☐
31 Activităţi agricole - cultivarea suprafeţelor agricole	☐
32 Activităţi agricole - legumicultură, horticultură	☐
33 Activităţi agricole - creşterea animalelor	☐
34 Activităţi forestiere	☐
35 Piscicultură, pescuit	☐
39 Alte activităţi 30 de tipul Activitate desfăşurată nespecificată mai sus	☐
40 Activităţi intelectuale - nespecificate	☐
41 Servicii publice de ajutor şi asistenţă către publicul larg	☐
42 Activităţi intelectuale - activităţi didactice, procesare de date, muncă de birou - organizare, conducere	☐
43 Activităţi comerciale - cumpărare, vânzare şi servicii asociate	☐
49 Alte activităţi 40 de tipul Activitate desfăşurată nespecificată mai sus	☐
50 Alte activităţi relaţionate activităţilor codificate 10, 20, 30 and 40 - nespecificate	☐
51 Punerea în funcţiune, pregătirea de lucru, instalarea, montarea, dezasamblarea instalaţiilor	☐
52 Întreţinerea, repararea, ajustarea	☐
53 Curăţarea zonei de lucru, a maşinilor - industrial sau manual	☐
54 Conducerea generală, de toate tipurile	☐

55 Monitorizarea, inspecţia proceselor de producţie, a mijloacelor de transport, echipamentelor - cu sau fără echipamente de motorizare	_ |_|
59 Alte grupuri 50 de tipul Activitate desfăşurată nespecificată mai sus	_ |_|
60 Activităţi sportive, artistice şi de mişcare - nespecificate	_ |_|
61 Activităţi de mişcare, inclusiv la bordul mijloacelor de transport	_ |_|
62 Activităţi sportive, artistice	_ |_|
69 Alte grupuri 60 de tipul Activitate desfăşurată nespecificată mai sus	_ |_|
99 Alte "Activităţi desfăşurate" neprezentate în clasificarea de mai sus	_ |_|

17. Acţiune fizică efectivă:	(Bifaţi căsuţa corespunzătoare acţiunii fizice efective desfăşurate de accidentat)
00 Nu există informaţii	_ |_|
10 Operare mecanică - nespecificată	_ |_|
11 Pornirea, oprirea maşinii de lucru	_ |_|
12 Alimentarea, descărcarea maşinii de lucru	_ |_|
13 Monitorizare, operarea sau conducerea maşinii	_ |_|
19 Alte grupuri 10 de tipul Acţiune fizică efectivă nespecificată mai sus	_ |_|
20 Activităţi cu instrumente de mână - nespecificate	_ |_|
21 Activităţi cu instrumente de mână, acţionate manual	_ |_|
22 Activităţi cu instrumente de mână, motorizate	_ |_|
29 Alte grupuri 20 de tipul Acţiune fizică efectivă nespecificată mai sus	_ |_|
30 Conducerea mijloacelor de transport sau a echipamentelor de lucru - nespecificată	_ |_|
31 Conducerea mijloacelor de transport sau a echipamentelor de lucru - mobile şi motorizate	_ |_|
32 Conducerea mijloacelor de transport sau a echipamentelor de lucru - mobile şi nemotorizate	_ |_|
33 Pasager la bordul unui mijloc de transport	_ |_|
39 Alte grupuri 30 de tipul Acţiune fizică efectivă nespecificată mai sus	_ |_|

40 Mânuirea obiectelor - nespecificată	
41 Ţinerea, apucarea, plasarea - pe nivel orizontal	
42 Strângerea, îndoirea, ruperea, refacerea, deşurubarea, rotirea	
43 Forţarea, agăţarea, ridicarea, aşezarea - pe o poziţie verticală	
44 Aruncarea, bruscarea	
45 Deschiderea, închiderea (unei cutii, pachet, colet)	
46 Turnarea, umplerea, udarea, vopsirea, golirea	
47 Deschiderea, împingerea	
49 Alte grupuri 30 de tipul acţiune fizică efectivă nespecificată mai sus	
50 Ducerea obiectelor în mână - nespecificată	
51 Verticală - ridicarea, coborârea unui obiect	
52 Orizontală - tragerea, împingerea, rostogolirea unui obiect	
53 Transportarea unei încărcături - de către o persoană	
59 Alte grupuri 40 de tipul Acţiune fizică efectivă nespecificată mai sus	
60 Mutarea obiectelor - nespecificată	
61 Mers, alergare, urcare, coborâre etc.	
62 Intrare, ieşire	
63 Sărituri	
64 Târâre, cățărare etc.	
65 Ridicare, aşezare (pe scaun)	
66 Înot, scufundare	
67 Mutare	
69 Alte grupuri 50 de tipul Acţiune fizică efectivă nespecificată mai sus	
70 Prezentă - nespecificată	
99 Alte grupuri 50 de tipul Acţiune fizică efectivă nespecificată sau neprezentată în clasificarea de mai sus	

18. Agentul material al Acţiunii Fizice Efective (echipamentul de muncă):	(Se va completa în clar şi codificat agentul material al Acţiunii Fizice Efective)
	Cod: [_|_|_|_|_|_|_|_]

19. Abaterea (Acţiunea Generatoare):	(Bifaţi căsuţa corespunzătoare abaterii - acţiunea generatoare)
00 Nu există informaţii	_ | _ |
10 Abaterea cauzată de probleme electrice, explozii, incendii - nespecificată	_ | _ |
11 Probleme electrice datorită deteriorării echipamentului - contact indirect	_ | _ |
12 Probleme electrice - contact indirect	_ | _ |
13 Explozii	_ | _ |
14 Incendii	_ | _ |
19 Alte grupuri 10 de tipul Abatere nespecificată mai sus	_ | _ |
20 Abaterea prin inundare, răsturnare, scurgere de vapori, emisii de gaze nespecificată	_ | _ |
21 Stare solidă - inundare, răsturnare	_ | _ |
22 Stare lichidă - scurgere, înnoroire, curgere, împroşcare, stropire	_ | _ |
23 Stare gazoasă - vaporizare, aerosoli, formaţiuni gazoase	_ | _ |
24 Material pulverizant - fum, praf/particule în suspensie/emisii	_ | _ |
29 Alte grupuri 20 de tipul Abatere nespecificată mai sus	_ | _ |
30 Spargerea, explozia, crăparea, alunecarea, prăbuşirea, dărâmarea Agentului material - nespecificate	_ | _ |
31 Spargerea materialului - la zona de contact	_ | _ |
32 Explozia - ce cauzează crăparea (pentru lemn, sticlă, metal, piatră, plastic, altele)	_ | _ |
33 Alunecare, prăbuşire, dărâmare a Agentului material (asupra victimei)	_ | _ |
34 Alunecare, prăbuşire, dărâmare a Agentului material (tras de victimă)	_ | _ |
35 Alunecare, prăbuşire, dărâmare a Agentului material - aflat la nivelul victimei	_ | _ |

39 Alte grupuri 30 de tipul Abatere nespecificată mai sus	_	
40 Pierderea controlului (total sau parţial) asupra maşinii, mijloacelor de transport sau echipamentelor de lucru, instrumentelor acţionate manual, obiectelor, animalelor - nespecificate	_	
41 Pierderea controlului (total sau parţial) - al maşinii (inclusiv pornirea nedorită) sau al materialului de lucru	_	
42 Pierderea controlului (total sau parţial) - asupra maşinii, mijloacelor de transport sau echipamentelor de lucru, (motorizate sau nu)	_	
43 Pierderea controlului (total sau parţial) - asupra instrumentelor de lucru (motorizate sau nu) sau asupra materialului conţinut de instrumentul de lucru	_	
44 Pierderea controlului (total sau parţial) - asupra obiectului (mutat, mânuit etc.)	_	
45 Pierderea controlului (total sau parţial) - asupra unui animal	_	
49 Alte grupuri 40 de tipul Abatere nespecificată mai sus	_	
50 Alunecarea - împiedicarea şi prăbuşirea unei persoane - nespecificate	_	
51 Prăbuşirea persoanei - la un nivel inferior poziţiei anterioare	_	
52 Alunecarea - împiedicarea şi prăbuşirea persoanei - la acelaşi nivel	_	
59 Alte grupuri 50 de tipul Abatere nespecificată mai sus	_	
60 Mişcarea corpului conducând la leziuni externe - nespecificate	_	
61 Călcarea pe un obiect ascuţit	_	
52 Aşezarea în genunchi, aşezarea pe scaun, înclinarea	_	
63 Agăţarea sau cărarea pe moment a unui obiect	_	
64 Mişcări necoordonate, acţiuni nesincronizate	_	
69 Alte grupuri 60 de tipul Abatere nespecificată mai sus	_	
70 Mişcarea corpului conducând la leziuni interne - nespecificate	_	
71 Urcarea, cărarea, ridicarea în picioare	_	
72 Împingerea, tragerea	_	
73 Aşezarea, ridicarea	_	
74 Rotirea, învârtirea	_	
75 Călcarea greşită, răsucirea piciorului sau a călcâiului, alunecare fără prăbuşire	_	

79 Alte grupuri 70 de tipul Abatere nespecificată mai sus	_ |_|
80 Şocul, îngheţul, violenţa, agresiunea, ameninţarea - nespecificate	_ |_|
81 Şocul, îngheţul	_ |_|
82 Violenţa, agresiunea, ameninţarea - între angajaţii companiei aflaţi sub autoritatea companiei angajatoare	_ |_|
83 Violenţa, agresiunea, ameninţarea - din partea altor companii asupra victimelor care îşi îndeplinesc sarcinile de lucru (şoferii mijloacelor de transport etc.)	_ |_|
84 Agresiunea, atacul - unui animal	_ |_|
85 Prezenţa victimei sau a unei terţe persoane în postura de a crea un pericol pentru ea însăşi, sau o altă posibilitate	_ |_|
89 Alte grupuri 80 de tipul Abatere nespecificată mai sus	_ |_|
99 Alte abateri neprezentate în clasificarea de mai sus	_ |_|

20. Agentul material al ABATERII (echipamentul de muncă):	(Se va completa în clar şi codificat agentul material al ABATERII) Cod: [_|_|_|_|_|_|_|_|]

21. Contact - Modalitatea de rănire:	(Se va completa în clar şi codificat tipul de contact - modalitatea de rănire)
00 Nu există informaţii	_ |_|
10 Contactul electric, termic, sau cu substanţe nocive - nespecificat	_ |_|
11 Contact indirect cu arc electric, scânteie, fulger (pasiv)	_ |_|
12 Contact direct cu curentul electric (electrocutare)	_ |_|
13 Contact cu flacără sau cu obiecte sau medii fierbinţi sau arzând	_ |_|
14 Contact cu obiecte sau medii reci sau îngheţate	_ |_|
15 Contact cu substanţe nocive - pe cale nazală sau bucală, prin inhalare	_ |_|
15 Contact cu substanţe nocive - pe/prin piele sau ochi	_ |_|
17 Contact cu substanţe nocive - pe cale digestivă prin înghiţire	_ |_|
19 Alte grupuri 10 de tipul Contacte - Modalităţi de rănire nespecificate mai sus	_ |_|

20 Inundare, acoperire, învăluire - nespecificate	
21 Inundare cu lichid	
22 Acoperire cu un corp solid	
23 Învăluit în, înconjurat de particule gazoase sau arzând în aer	
29 Alte grupuri 20 de tipul Contacte - Modalităţi de rănire nespecificate mai sus	
30 Impact orizontal sau vertical cu obiecte staţionare (victima fiind în mişcare) - nespecificate	
31 Mişcare verticală, prăbuşire pe/sau frontal (rezultând o căzătură)	
32 Mişcare orizontală, prăbuşire pe/sau frontal	
39 Alte grupuri 30 de tipul Contacte - Modalităţi de rănire nespecificate mai sus	
40 Coliziune cu un obiect în mişcare - nespecificat	
41 Coliziune - cu un obiect în zbor	
42 Coliziune - cu un obiect în cădere	
43 Coliziune - cu un obiect în balans	
44 Coliziune - cu un obiect în rotaţie, mişcare, obiecte transportate, vehicule	
45 Coliziune - cu un obiect, inclusiv vehicule - coliziune cu o persoană (victima fiind în mişcare)	
49 Alte grupuri 40 de tipul Contacte - Modalităţi de rănire nespecificate mai sus	
50 Contact cu un Agent Material ascuţit, cu vârf, contondent - nespecificat	
51 Contact cu un Agent Material ascuţit (cuţit, lamă etc.)	
52 Contact cu un Agent Material cu vârf ascuţit (cui, instrument ascuţit etc.)	
53 Contact cu un Agent Material greu sau contondent	
59 Alte grupuri 50 de tipul Contacte - Modalităţi de rănire nespecificate mai sus	
60 Capcane, căzături - Nespecificate	
61 Capcane, căzături - în	

62 Capcane, căzături - sub |_|
63 Capcane, căzături - între |_|
64 Un membru, mână, sau deget rupt, sau tăiat (amputat) |_|
69 Alte grupuri 60 de tipul Contacte - Modalităţi de rănire nespecificate mai sus |_|
70 Leziuni fizice sau mentale - nespecificate |_|
71 Leziuni fizice - ale sistemului muscular |_|
72 Leziuni fizice - din cauza radiaţiilor, zgomotului, luminii sau presiunii |_|
73 Şocuri sau presiuni mentale |_|
79 Alte grupuri 70 de tipul Contacte - Modalităţi de rănire nespecificate mai sus |_|
80 Muşcătura, zgârietura etc. (provocate de către un animal sau de om) - nespecificate |_|
81 Muşcătură |_|
82 Înţepături provocate de insecte sau de peşti |_|
83 Lovituri, muşcături, strangulări |_|
89 Alte grupuri 80 de tipul Contacte - Modalităţi de rănire nespecificate mai sus |_|
90 Alte Contacte - Modalităţi de rănire neprezentate în clasificarea de mai sus |_|

22. Agentul material al CONTACTULUI - Modalităţii de rănire:	(Se va completa în clar şi codificat agentul material al CONTACTULUI) |_____|
	Cod: [_|_|_|_|_|_|_|_]

23. CAUZE
a. CAUZE DEPENDENTE DE EXECUTANT
00-* - CAUZE DEPENDENTE DE EXECUTANT* - nespecifice |_|
01- Neutilizarea mijloacelor de protecţie din dotare |_|
02- Neefectuare la timp de operaţii indispensabile securităţii muncii |_|
03- Efectuare necorespunzătoare de comenzi, manevre |_|
04- Efectuare necorespunzătoare de poziţionări, consolidări, fixări etc. |_|

05- Efectuare necorespunzătoare de asamblări	
06- Efectuare necorespunzătoare de reglaje	
07- Utilizare necorespunzătoare a mijloacelor de protecţie	
08- Efectuare, în afara sarcinilor de muncă a pornirii de mijloace de transport, instalaţii, maşini/utilaje	
09- Efectuare, în afara sarcinilor de muncă a întreruperii funcţionării instalaţiilor, maşinilor şi utilajelor	
10- Efectuare, în afara sarcinilor de muncă a alimentării cu curent electric sau fluide	
11- Efectuare, în afara sarcinilor de muncă a opririi alimentării cu curent electric sau fluide	
12- Expunere, în afara sarcinilor de muncă prin deplasare/staţionare în locuri/zone cu pericol - permanent/temporar	
13- Comunicări accidentogene prin conţinutul lor	
14- Comunicări accidentogene prin defecţiunile transmiterii	
15- Căderi la acelaşi nivel prin dezechilibrare	
16- Căderi la acelaşi nivel prin alunecare	
17- Căderi la acelaşi nivel prin antrenare	
18- Căderi la acelaşi nivel prin împiedicare	
19- Căderi de la înălţime prin păşire în gol	
20- Căderi de la înălţime prin dezechilibrare	
21- Căderi de la înălţime prin alunecare	
22- Căderi de la înălţime prin antrenare	
23- Căderi de la înălţime datorită reacţiilor spontane inadecvate în caz de pericol	
24- Prezenţa la lucru sub influenţa alcoolului	
25- Prezenţa la lucru în stare de oboseală	
26- Prezenţa la lucru sub influenţa unor medicamente	
27- Prezenţa la lucru sub influenţa unor stări emoţionale puternice	
28- Prezenţa la lucru cu anihilarea bruscă a capacităţii funcţionale	
29- Prezenţa la lucru în condiţii psiho-fiziologice necorespunzătoare	

datorate altor cauze
b. CAUZE DEPENDENTE DE MIJLOACELE UE PRODUCŢIE
00- * - CAUZE DEPENDENTE DE MIJLOACELE DE PRODUCŢIE* - nespecifice
30- Deplasări sub efectul gravitaţiei prin alunecare
31- Deplasări sub efectul gravitaţiei prin rostogolire/rulare
32- Deplasări sub efectul gravitaţiei prin răsturnare
33- Deplasări sub efectul gravitaţiei prin cădere liberă
34- Deplasări sub efectul gravitaţiei prin scurgere
35- Deplasări sub efectul gravitaţiei prin deversare
36- Deplasări sub efectul gravitaţiei prin surpare
37- Deplasări sub efectul gravitaţiei prin prăbuşire
38- Deplasări sub efectul gravitaţiei prin scufundare
39- Mişcări ale maşinilor, mecanismelor, în funcţionare normală
40- Mişcări ale maşinilor, mecanismelor, declanşate contraindicat
41- Mişcări ale maşinilor, mecanismelor, întrerupte contraindicat
42- Mişcări ale maşinilor, mecanismelor, în condiţii de imposibilitate a declanşării (pornirii)
43- Mişcări ale maşinilor, mecanismelor, în condiţii de imposibilitate a întreruperii (opririi)
44- Mişcări ale maşinilor, mecanismelor, în condiţii de imposibilitate a dozării
45- Mişcări funcţionale şi disfuncţionale, devieri de la traiectoriile normale (ex: ale pieselor în mişcare, ale mijloacelor de transport)
46- Mişcări funcţionale şi disfuncţionale, balans
47- Mişcări funcţionale şi disfuncţionale, recul (ex: al unui furtun, al unei manivele)
48- Mişcări funcţionale şi disfuncţionale, şocuri excesive la pornire sau oprire
49- Mişcări funcţionale şi disfuncţionale, desprinderea şi proiectarea de corpuri, particule (ex: la polizare)
50- Mişcări funcţionale şi disfuncţionale, jet, erupţie (materiale lichide, gazoase sau pulverulente)

51- Obiecte sau suprafeţe înţepătoare |_|
52- Obiecte sau suprafeţe cu muchii tăioase	|_|
53- Obiecte sau suprafeţe abrazive	|_|
54- Obiecte sau suprafeţe alunecoase	|_|
55- Obiecte sau suprafeţe adezive	|_|
56- Obiecte sau suprafeţe cu denivelări	|_|
57- Corpuri sau suprafeţe cu temperaturi ridicate	|_|
58- Corpuri sau suprafeţe cu temperaturi scăzute	|_|
59- Pericol de electrocutare directă	|_|
60- Pericol de electrocutare indirectă	|_|
61- Pericol de electrocutare la tensiune de pas	|_|
62- Vibraţii excesive ale sculelor, utilajelor, elementelor de construcţie datorate curentului electric	|_|
63- Explozii datorate curentului electric	|_|
64- Implozii datorate curentului electric	|_|
65- Incendii datorate curentului electric	|_|
66- Flăcări - flame datorate curentului electric	|_|
67- Contact sau manipulare substanţe toxice	|_|
66- Contact sau manipulare substanţe caustice	|_|
69- Contact sau manipulare substanţe inflamabile	|_|
70- Contact sau manipulare substanţe explozive	|_|
71- Contact sau manipulare culturi de bacterii	|_|
72- Contact sau manipulare culturi de viruşi	|_|
73- Contact sau manipulare culturi de richeţi	|_|
74- Contact sau manipulare culturi de spirocheţi	|_|
75- Contact sau manipulare culturi de ciuperci	|_|
76- Contact sau manipulare protozoare	|_|
77- Contact sau manipulare plante periculoase	|_|
78- Contact sau manipulare animale periculoase	|_|

79- Poziţii de lucru forţate sau vicioase	
80- Contactul prelungit cu apa (prezenţa în obiectul muncii sau în spaţiul de lucru)	
81- Efort static mare (prin intensitate şi/sau durată)	
82- Dificultatea efectuării mişcărilor şi riscul contactelor periculoase legate de spaţiul de muncă	
83- Forţă fizică excesivă	
84- Viteză de execuţie excesivă	
85- Subsolicitare fizică (ex.: în sarcina de supraveghere)	
86- Suprasolicitare senzorială (ex.: asamblări de piese mici)	
87- Distribuţia excesivă a atenţiei în condiţii de ritm impus (ex.: activitate de dispecerat)	
88- Monotonia muncii	
89- Luarea unor decizii (dificile şi de mare răspundere) în timp limitat	
90- Precizie mare a mişcărilor în spaţiu şi/sau în timp	
91- Alte cauze	
c. CAUZE DEPENDENTE DE SARCINA DE MUNCĂ	
000-* - CAUZE DEPENDENTE DE SARCINA DE MUNCĂ* - nespecifice	
092- Omisiuni în prestabilirea operaţiilor de muncă	
093- Erori în prestabilirea operaţiilor de muncă	
094- Repartizare executant cu pregătire profesională necorespunzătoare pe locurile de muncă	
095- Repartizare executant cu instruire incompletă în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă	
096- Repartizare executant cu incompatibilităţi psiho-fiziologice faţă de cerinţele locului de muncă	
097- Admiterea la lucru în condiţii psiho-fiziologice necorespunzătoare	
098- Tolerarea abaterilor de la disciplina tehnologică	
099- Tolerarea abaterilor de la respectarea normelor de securitatea muncii	
100- Neasigurarea corelării şi/sau coordonării unor operaţii de muncă	

desfăşurate în cadrul unor lucrări complexe	_	
101- Admiterea desfăşurării lucrului cu mijloace de producţie necorespunzătoare _	_	
102- Amplasarea necorespunzătoare a mijlocului de producţie _	_	
103- Neasigurarea întreţinerii şi exploatării corespunzătoare a mijloacelor de producţie _	_	
104- Prevederea utilizării unor materii prime sau materiale necorespunzătoare cerinţelor de securitate _	_	
105- Neasigurarea condiţiilor normate privitoare la mediul de muncă (microclimă, iluminat, zgomot şi vibraţii, radiaţii etc.) _	_	
106- Prevenirea unui ritm de muncă necorespunzător _	_	
107- Alte cauze _	_	
d. CAUZE DEPENDENTE DE MEDIUL DE MUNCĂ
000- * CAUZE DEPENDENTE DE MEDIUL DE MUNCĂ* nespecifice _	_	
108- Temperatura aerului ridicată _	_	
109- Temperatura aerului scăzută _	_	
110- Umiditatea aerului ridicată _	_	
111- Umiditatea aerului scăzută _	_	
112- Viteza curenţilor de aer _	_	
113- Aeroionizarea pozitivă excesivă _	_	
114- Presiune scăzută a aerului _	_	
115- Presiune ridicată a aerului _	_	
116- Suprapresiune în adâncimea apelor _	_	
117- Zgomot excesiv _	_	
118- Ultrasunete _	_	
119- Nivel de iluminare scăzut _	_	
120- Strălucire mare _	_	
121- Orbire directă sau prin reflexie _	_	
122- Pâlpâire _	_	
123- Radiaţii infraroşii (calorice) _	_	

124- Radiaţii ultraviolete |_|
125- Microunde |_|
126- Radiaţii electromagnetice cu frecvenţă înaltă, medie şi joasă |_|
127- Laseri |_|
128- Radiaţii ionizante alfa |_|
129- Radiaţii ionizante beta |_|
130- Radiaţii ionizante gamma |_|
131- Potenţial electrostatic |_|
132- Trăsnete |_|
133- Inundaţii |_|
134- Vânt |_|
135- Grindină |_|
136- Viscol |_|
137- Alunecări, surpări, prăbuşiri de teren sau copaci |_|
138- Avalanşe |_|
139- Seisme |_|
140- Gaze, aerosoli, vapori toxici |_|
141- Gaze, aerosoli, vapori caustici |_|
142- Pulberi, gaze, vapori inflamabili în aer |_|
143- Pulberi, gaze, vapori explozivi în aer |_|
144- Pulberi pneumoconiogene |_|
145- Bacterii |_|
146- Viruşi |_|
147- Richeţi |_|
148- Spirocheţi |_|
149- Ciuperci |_|
150- Protozoare |_|
151- Mediu subteran |_|

152- Mediu aerian |_|
153- Altitudini mari	|_|
154- Mediu acvatic	|_|
155- Mediu subacvatic	|_|
156- Mediu mlăştinos	|_|
157- Mediu extraterestru	|_|
158- Mediu cu conţinut redus de oxigen	|_|
159- Relaţii neprincipiale între şef şi subaltern	|_|
160- Relaţii neprincipiale între membrii colectivului	|_|
161- Activitate în condiţii de izolare socială	|_|
162- Stări de panică	|_|
163- Alte cauze	|_|

L. DESCRIEREA PE SCURT A ACCIDENTULUI:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

1. Numele şi prenumele persoanei din partea angajatorului care a completat formularul: _____
2. Telefon la care poate fi contactată persoana care a completat formularul: [_____][_____]
3. Semnătura persoanei care a completat formularul _____
4. Numele şi prenumele conducătorului unităţii (angajatorului): _____
5. Numele şi prenumele inspectorului de muncă ce a verificat formularul _____

Semnătura conducătorului unităţii (angajatorului)
L.S.

Semnătura inspectorului de muncă care a verificat formularul

Data: _____

Data: _____

Semnătura inspectorului şef

I.T.M. _____

Data: _____

L.s.

NOTĂ: pentru completarea prezentului formular se vor utiliza caractere MAJUSCULE sau dactilografiere

ANEXA 2

ANEXA la FIAM Nr. [_____/____]	A. DATE DE IDENTIFICARE A FORMULARULUI:
	1. ITM care a înregistrat accidentul:
PENTRU ÎNREGISTRAREA FINALIZĂRII	
INCAPACITĂŢII TEMPORARE DE MUNCĂ	Cod judeţ: [___|___] Nume Judeţ: _____

B. DATE DE IDENTIFICARE A ANGAJATORULUI (care a înregistrat accidentul de muncă):

1. Denumire angajator: .....
ADRESA SEDIULUI ANGAJATORULUI:
2. Judeţul: [__|__] [_____] 3. Cod UNIC*: [_____] 4. Localizare geografică: [_|_|_]
*) În cazul instituţiilor publice (ex. primării) în locul Codului Unic se va înscrie Codul Fiscal, iar în cazul Persoanelor Fizice în locul Codului Unic se va înscrie Codul Numeric Personal
5. Localitatea: ..... 6. Cod POŞTAL: [_____]
7. Strada: ..... 8. Nr.: [_____]
9. Bloc: ..... 10. Scara: ..... 11. Etaj: ..... 12. Ap.: .....
13. Sect.: ..... 14. Fax: [_____][_____] 15. Interfon: [_____]
16. Tel.: [____][__ _____] 17. Interior: [_____] 18. Adresă e-mail: .....

C. DATE DE CARACTERIZARE A ANGAJATORULUI (care înregistrează accidentul de muncă):

1. Tip Angajator: Unitate principală: |_| Subunitate: |_|
Sucursală: |_| Agenţie: |_| Punct de lucru: |_| Filială: |_|
Reprezentanţă: |_| Alte tipuri: |_|

2. Forma Juridică:* SA - Societate pe Acţiuni |_| | OC2 - Cooperativă de consum |_| |
*) Se va completa forma juridică bifându-se doar o singură căsuţă.
SRL - Societate cu Răspundere Limitată |_| | OC3 - Cooperativă de credit |_| |
SCS - Societate în Comandită Simplă |_| | SAG - Societate agricolă |_| |
SNC - Societate în Nume Colectiv |_| | OSL - Organizaţie cu Scop Lucrativ |_| |

RA - Regie Autonomă |_| | ALT - Altă formă juridică (unitate economică, culturală, socială, obştească fără formă juridică expresă) |_| |

OC1 - Cooperativă meşteşugărească |_| | SCA - Societate în Comandită pe Acţiuni |_| |

3. Forma de proprietate
- Capital social integral de stat |_| | Proprietate obştească |_| |
- Capital social de stat peste 50% |_| | Proprietate |_| |
- Capital social privat peste 50% |_| | integral străină |_| |
- Capital social integral privat românesc sau românesc şi străin |_| | Proprietate publică de interes naţional şi local |_| |
- Proprietate cooperatistă |_| |
- Alte tipuri de capital |_| |

4. Denumire angajator tutelar: .....

5. CNP/CUI angajator tutelar: [_____]

6. Judeţul angajatorului tutelar [_|_] [_____]

| D. DATE DESPRE ACTIVITĂŢILE ECONOMICE ALE ANGAJATORULUI (care înregistrează accidentul de muncă): |

1. Activitatea economică principală*: Diviziunea:[_|_] | Grupa: [_|_|_] | Clasa: [_|_|_|_|_]

2. Nr. angajaţi: [_|_|_|_|_]

3. Activitate ec. implicat accidentat*: [_|_|_|_]

5. Dimensiunea întreprinderii:
- 0 angajaţi 0 []
- 1-9 angajaţi 1 []
- 10-49 angajaţi 2 []
- 50-249 angajaţi 3 []
- 250-499 angajaţi 4 []
- 500 angajaţi sau mai mult 5 []
- Nr. necunoscut de angajaţi 9 []

4. Alte activit. economice ale ag. ec.*: Diviziunea:[_|_] | Grupa: [_|_|_] | Clasa: [_|_|_|_]

|_____|_____|_ _ _ _ _ _ _ _ _ _|
* Se vor completa codurile de Diviziune, Grupă respectiv Clasă conform codificărilor CAEN |

| E. DATE DE IDENTIFICARE A PERSOANEI ACCIDENTATE: |

1. Numele: _____ 2. Prenumele _____
(Se va completa cu MAJUSCULE numele şi prenumele persoanei accidentate)
3. Cod numeric personal: [_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_]
(Înscrieţi codul numeric personal din actul de identitate al accidentatului)

| F. DATE DESPRE MOMENTUL PRODUCERII ACCIDENTULUI: |

1. Data producerii accidentului: ziua: [_|_] luna: [_|_] anul: [_|_|_|_]

| G. DATE DESPRE FINALIZAREA INCAPACITĂŢII TEMPORARE DE MUNCĂ (ITM): |

1. TIP ACCIDENT (la finalizarea ITM): INCAPACITATE TEMPORARĂ DE MUNCĂ: |_| MORTAL: |_| (*) Se va bifa căsuţa corespunzătoare tipului accidentului)
2. Data începerii incapacităţii ziua: [_|_] luna: [_|_] anul [_|_|_|_]
3. Data terminării incapacităţii: ziua: [_|_] luna: [_|_] anul [_|_|_|_]
4. Nr. zile Incapacitate Temporară de Muncă (ITM) cumulate: [_|_|_] 5. Din care câte zile de spitalizare? [_|_|_]

6. Modalitate de terminare a ITM: Reluare: |_| Deces: |_| Invaliditate: |_|
(În cazul încadrării accidentatului într-un grad de INVALIDITATE - se vor completa informaţiile de la poziţia 7)

7. Grad INVALIDITATE: GR. I |_| GR. II |_| Gr. III |_|
8. Nr. decizie INV: [_____] Data: [___/___/_____]
(Se vor bifa căsuţele corespunzătoare situaţiei accidentatului/Data emiterii deciziei de INVALIDITATE are forma: zz/ll/aaaa)

Semnătura conducătorului unităţii (angajatorului)
L.S.

Semnătura inspectorului de muncă care a verificat formularul

Data: _____ Data: _____

ANEXA 3

ANEXĂ CLASIFICĂRI

CLASIFICARE 1

Codificare Localizare Geografică a Accidentului

CODUL REGIUNII	CODUL JUDEŢULUI	TOTAL
1		Nord-Est
	04	Bacău
	07	Botoşani
	24	Iaşi
	29	Neamţ
	35	Suceava
	39	Vaslui
2		Sud-Est
	09	Brăila
	10	Buzău
	14	Constanţa
	18	Galaţi
	38	Tulcea
	41	Vrancea
3		Sud
	03	Argeş
	12	Călăraşi
	16	Dâmboviţa
	19	Giurgiu
	23	Ialomiţa
	31	Prahova
	36	Teleorman
4		Sud-Vest
	17	Dolj
	20	Gorj
	27	Mehedinţi
	30	Olt
	40	Vâlcea
5		Vest
	02	Arad
	11	Caraş-Severin
	22	Hunedoara
	37	Timiş
6		Nord-Vest
	05	Bihor
	06	Bistriţa-Năsăud
	13	Cluj
	26	Maramureş
	32	Satu Mare
	33	Sălaj

7		Centru
	01	Alba
	08	Braşov
	15	Covasna
	21	Harghita
	28	Mureş
	34	Sibiu
8		Bucureşti
	25	Ilfov
	42	Municipiul Bucureşti

CLASIFICARE 2

Agentul Material

00.00.00.00	Nu există informaţii
00.01.00.00	Nu există agent material
00.02.00.00	Nu există informaţii
00.99.00.00	Alte situaţii din grupa 00, neprezentate mai sus
01.00.00.00	Clădiri şi suprafeţe (acoperite/neacoperite, fixe sau mobile, temporare sau nu - nespecificate)
01.01.00.00	Componente ale clădirilor + componente structurale (uşi, pereţi, partiţii etc. şi obstacole (ferestre etc.))
01.01.01.00	Ferestre, firide (ataşate clădirilor)
01.01.02.00	Uşi (ataşate clădirilor)
01.01.03.00	Partiţii, pereţi
01.01.99.00	Alte părţi ale clădirilor
01.02.00.00	Suprafeţe la nivelul solului (acoperite sau neacoperite, ferme, terenuri sportive, podele alunecoase, podele din lemn)
01.02.01.00	Suprafeţe, în general
01.02.01.01	Podele
01.02.01.02	Podele/suprafeţe alunecoase (inclusiv din cauza ploii, zăpezii, gheţii etc.)
01.02.01.03	Alte suprafeţe alunecoase, inclusiv din cauza lichidelor (cu excepţia apei) sau a altor substanţe împrăştiate pe podea: ulei, grăsime etc.

01.02.01.04	Podele denivelate (sau cu obiecte mici, mari etc.)
01.02.01.05	Podele din lemn - cu cuie
01.02.01.06	Alţi agenţi materiali (holuri, borduri, scări de piatră etc.)
01.02.02.00	Ferme (câmpuri agricole, pajişti)
01.02.03.00	Terenuri sportive
01.02.99.00	Alte suprafeţe la nivelul solului, pasaje
01.03.00.00	Suprafeţe la nivelul solului, plutitoare
01.99.00.00	Alte clădiri + suprafeţe din grupa 01, neprezentate mai sus
02.00.00.00	Clădiri, structuri, suprafeţe la nivele superioare (acoperite sau neacoperite) - nespecificate
02.01.00.00	Părţi ale clădirilor la nivele superioare - fixe (acoperişuri, terase, uşi şi ferestre, scări, platforme)
02.01.01.00	Scări
02.01.02.00	Acoperişuri, terase, acoperişuri de sticlă, cadre
02.01.03.00	Intrări în clădiri
02.01.04.00	Platforme de încărcare/descărcare
02.01.99.00	Alte părţi ale clădirilor, la nivele superioare
02.02.00.00	Structuri, suprafeţe - la nivele superioare - fixe (inclusiv benzi, scări fixe, piloni)
02.02.01.00	Scări fixe
02.02.02.00	Coloane, piloni, benzi, mezanine, catarguri
02.02.99.00	Alte structuri fixe, suprafeţe - la nivele superioare
02.03.00.00	Structuri, suprafeţe - la nivele superioare - mobile (inclusiv eşafoduri, scări mobile, leagăne, platforme)
02.03.01.00	Scări mobile
02.03.02.00	Suporturi improvizate
02.03.03.00	Platforme mobile
02.03.99.00	Alte structuri mobile, suprafeţe la nivele superioare
02.04.00.00	Structuri şi suprafeţe la nivele superioare - temporare (inclusiv platforme temporare, balansoare)
02.04.01.00	Platforme

02.04.02.00	Cadre
02.04.03.00	Balansoare
02.04.99.00	Alte suprafeţe la nivele superioare - temporare
02.05.00.00	Structuri + suprafeţe la nivele superioare - plutitoare (inclusiv platforme de foraj, eşafoduri pe barje)
02.05.01.00	Platforme de foraj
02.05.99.00	Alte structuri şi suprafeţe la nivele superioare - plutitoare
02.99.00.00	Alte clădiri, structuri şi suprafeţe la nivele superioare în grupa 02, neprezentate mai sus
03.00.00.00	Clădiri, structuri, suprafeţe - sub nivelul solului (acoperite sau neacoperite) - nespecificate
03.01.00.00	Excavaţii, şanţuri, fântâni, gropi, canale, garaje
03.01.01.00	Excavaţii, şanţuri
03.01.02.00	Fântâni, canale
03.01.03.00	Pante abrupte
03.01.04.00	Gropi pentru monitorizare
03.01.99.00	Alte excavaţii, şanţuri, fântâni, gropi
03.02.00.00	Zone subterane, tunele
03.03.00.00	Medii subacvatice
03.99.00.00	Alte clădiri, structuri, suprafeţe - sub nivelul solului - din grupa 03, neprezentate mai sus
04.00.00.00	Sisteme pentru furnizarea şi distribuţia materialelor, reţele de canalizare - nespecificate
04.01.00.00	Sisteme pentru furnizarea şi distribuţia materialelor, reţele de canalizare - fixe - pentru gaz, aer, lichide, solide
04.01.01.00	Sisteme pentru furnizarea şi distribuţia materialelor, reţele de canalizare - fixe - pentru gaz
04.01.01.01	Reţele de canalizare, valve, legături, regulatoare de presiune (gaz)
04.01.02.00	Echipamente pentru ventilaţia aerului, extracţii
04.01.02.01	Sisteme extractive
04.01.02.02	Canale colectoare, separatoare

04.01.02.03	Filtre de aer
04.01.02.04	Proceduri de extracţie, furnale de evacuare
04.01.03.00	Sisteme pentru furnizarea şi distribuţia materialelor - fixe - pentru lichide şi produse vâscoase
04.01.03.01	Reţele de canalizare, valve, legături, robineţi, pulverizatoare - de lichid
04.01.04.00	Sisteme pentru furnizarea şi distribuţia materialelor, reţele de canalizare - fixe - pentru solide
04.01.04.01	Distribuţia prin cădere, absorbţie, descărcare
04.01.04.02	Echipamente de furnizare şi distribuţie
04.01.04.04	Masă de asamblare
04.01.04.04	Masă de distribuţie
04.01.04.05	Burlane
04.01.99.00	Alte sisteme pentru furnizarea şi distribuţia materialelor, reţele de canalizare - fixe
04.02.00.00	Sisteme pentru furnizarea şi distribuţia materialelor, reţele de canalizare - mobile
04.02.01.00	Sisteme pentru furnizarea şi distribuţia materialelor, reţele de canalizare - mobile, pentru gaz
04.02.01.01	Reţele de canalizare, pentru aer
04.02.02.00	Echipamente de ventilaţie, de extracţie - mobile
04.02.02.01	Echipamente Cobra
04.02.03.00	Sisteme pentru furnizarea şi distribuţia materialelor, reţele de canalizare - mobile, pentru substanţe vâscoase
04.02.04.00	Sisteme pentru furnizarea şi distribuţia materialelor, reţele de canalizare - mobile, pentru solide
04.02.99.00	Alte sisteme pentru furnizarea şi distribuţia materialelor, reţele de canalizare - mobile
04.03.00.00	Canale colectoare, drene
04.99.00.00	Alte sisteme pentru furnizarea şi distribuţia materialelor, reţele de canalizare din grupa 04, neprezentate mai sus
05.00.00.00	Motoare, sisteme pentru transmiterea şi depozitarea energiei - nespecificate

05.01.00.00	Motoare, generatoare de putere (termice, electrice, nucleară), inclusiv compresoare, pompe
05.01.01.00	Motoare termice
05.01.01.01	Motoare cu combustie internă
05.01.02.00	Motoare electrice
05.01.02.01	Alternatoare, dinamuri
05.01.02.02	Motoare electrice
05.01.03.00	Transformatoare electrice
05.01.04.00	Compresoare, pompe, ventilatoare
05.01.04.01	Compresoare
05.01.04.02	Refrigeratoare
05.01.05.00	Generatoare de radiaţii
05.01.05.01	Generatoare de radiaţii X
05.01.05.02	Acceleratoare de particule
05.01.05.03	Generatoare de radiaţii laser
05.01.99.03	Alte motoare, generatoare de putere
05.02.00.00	Sisteme pentru transmiterea şi depozitare energiei (mecanice, pneumatice, hidraulice, electrice, inclusiv baterii şi acumulatori)
05.02.01.00	Transmisii mecanice
05.02.01.01	Transmisie prin cablu
05.02.01.02	Curele de transmisie
05.02.01.03	Roţi de transmisie
05.02.01.04	Lanţuri de distribuţie
05.02.01.05	Pinioane
05.02.01.06	Reducţii
05.02.01.07	Coturi, manşoane
05.02.01.08	Cilindri, benzi
05.02.01.09	Roţi
05.02.02.00	Transmisii pneumatice

05.02.03.00	Transmisii hidraulice
05.02.04.00	Transmisii electrice (circuite electrice)
05.02.04.01	Instalaţii electrice (fixe, de joasă tensiune)
05.02.04.02	Lămpi portabile, cabluri de extensie
05.02.04.03	Conducte îngropate, echipamente de înaltă frecvenţă
05.02.04.04	Instalaţii de iluminare
05.02.04.05	Reţele de furnizare a curentului electric
05.02.04.06	Baterii, acumulatori
05.02.99.00	Alte metode de transmisie
05.99.00.00	Alte sisteme pentru transmiterea şi depozitare energiei, în grupa 05, neprezentate mai sus
06.00.00.00	Instrumente ne-electrice, nespecificate
06.01.00.00	Instrumente ne-electrice - tip fierăstrău
06.01.01.00	Fierăstrău de mână
06.01.01.01	Fierăstrău de dulgherie
06.01.01.02	Fierăstrău pentru buşteni
06.01.01.03	Fierăstrău pentru metale
06.01.99.00	Alte instrumente acţionate manual - tip fierăstrău
06.02.00.00	Instrumente ne-electrice pentru tăiat, separat (inclusiv foarfeci, foarfeci de grădină)
06.02.01.00	Foarfeci de grădină, pentru copaci, cleşti, cuttere
06.02.02.00	Cuţite, pene de despicat
06.02.03.00	Cuţite pentru copaci, cioplitoare
06.02.99.00	Alte instrumente ne-electrice pentru tăiat
06.03.00.00	Instrumente ne-electrice pt. tăiat, sculptat, crăpat
06.03.01.00	Dălţi, burghie
06.03.01.00	Foarfece şi cuţite de pentru lemn
06.03.99.00	Alte instrumente pentru tăiat
06.04.00.00	Instrumente ne-electrice pt. pilit, polizat, lustruit

06.04.01.00	Pile, raspe, grătare
06.04.99.00	Alte instrumente pentru pilit, polizat, lustruit
06.05.00.00	Instrumente ne-electrice pt. găurit, înşurubat, rotit
06.05.01.00	Polizoare
06.05.02.00	Şurubelniţe
06.05.03.00	Maşini de găurit ne-electrice
06.05.99.00	Alte instrumente ne-electrice pentru găurit, înşurubat, rotit
06.06.00.00	Instrumente ne-electrice pentru nituit, pentru fixarea cuielor, scoabelor
06.06.01.00	Ciocan, baros
06.06.02.00	Capsatoare
06.06.99.00	Instrumente ne-electrice pentru nituit
06.07.00.00	Instrumente ne-electrice pentru tăiat textile
06.07.01.00	Ace de perforat
06.07.02.00	Ace de tăiat
06.07.99.00	Alte instrumente ne-electrice pentru tăiat textile
06.08.00.00	Instrumente ne-electrice pentru sudură, lipire
06.09.00.00	Instrumente ne-electrice pentru extracţia materialelor şi pentru lucrat pământul
06.09.01.00	Cazmale, scafe
06.09.02.00	Târnăcoape
06.09.03.00	Săpăligi
06.09.04.00	Furci
06.09.05.00	Greble
06.09.99.00	Alte instrumente ne-electrice pentru extracţia materialelor şi pentru lucrat pământul
06.10.00.00	Instrumente ne-electrice pentru vopsit, lubrificat, spălat, curăţat
06.10.01.00	Pensule
06.10.02.00	Bureţi

06.10.03.00	Bidoane de ulei
06.10.99.00	Alte instrumente ne-electrice pentru vopsit, lubrificat, spălat, curăţat
06.11.00.00	Instrumente ne-electrice pentru vopsit
06.11.01.00	Pensule, bidinele
06.11.02.00	Trafalete
06.11.99.00	Alte instrumente ne-electrice pentru vopsit
06.12.00.00	Instrumente ne-electrice pentru prins, apucat
06.12.01.00	Pârghii, cleşti de prins, tesle
06.12.99.00	Alte instrumente ne-electrice pentru prins, apucat
06.13.00.00	Instrumente ne-electrice pentru bucătărie (cu excepţia cuţitelor)
06.13.01.00	Furculiţe, linguri, polonice
06.13.99.00	Alte instrumente ne-electrice pentru bucătărie (cu excepţia cuţitelor)
06.14.00.00	Instrumente ne-electrice pentru chirurgie şi medicină, în general
06.14.01.00	Seringi, ace
06.14.02.00	Bisturie
06.14.03.00	Echipamente stomatologice
06.14.99.00	Alte instrumente ne-electrice pentru chirurgie şi medicină, în general
06.15.00.00	Instrumente ne-electrice medicale şi chirurgicale (care nu sunt de tăiat)
06.14.01.00	Forcepsuri
06.14.99.00	Alte instrumente ne-electrice medicale şi chirurgicale (care nu sunt de tăiat)
06.99.00.00	Alte instrumente ne-electrice pentru alte activităţi din grupa 06, neprezentate mai sus
07.00.00.00	Instrumente acţionate manual, mecanice - nespecificate
07.01.00.00	Instrumente (unelte) - tip fierăstrău
07.01.01.00	Fierăstrău

07.01.01.0X	Fierăstrău
07.01.02.00	Fierăstrău circular
07.01.02.0X	Fierăstrău circular
07.01.03.00	Fierăstrău pentru şabloane
07.01.03.0X	Fierăstrău pentru şabloane
07.01.04.00	Lanţuri-fierăstrău
07.01.04.0X	Lanţuri-fierăstrău
07.01.99.00	Alte instrumente mecanice - tip fierăstrău
07.02.00.00	Instrumente mecanizate pentru tăiat, separat (inclusiv foarfeci, foarfeci de grădină)
07.02.01.00	Foarfeci de tuns (electrici, termici etc.)
07.02.01.0X	Lame de bărbierit (electrici, termici etc.)
07.02.02.00	Separatori portabili
07.02.02.0X	Separatori portabili
07.02.03.00	Foarfece de grădină mecanizat
07.02.03.0X	Foarfece de grădină mecanizat
07.02.04.00	Instrumente de descarcerare
07.02.04.0X	Instrumente de descarcerare
07.02.05.00	Foarfece pentru tăiat gard viu
07.02.05.0X	Foarfece pentru tăiat gard vin
07.02.06.00	Cuţit electric
07.02.06.0X	Cuţit electric
07.02.99.00	Alte instrumente mecanizate pentru tăiat, separat
07.03.00.00	Instrumente mecanizate pt. sculptat, tăiat, dăltuit, tuns
07.03.01.00	Dălţi (electrice)
07.03.01.0X	Dălţi (electrice), ace, ciocănele
07.03.02.00	Instrumente pentru fante şi caneluri
07.03.02.0X	Instrumente pentru fante şi caneluri

07.03.03.00	Ace dentare
07.03.99.00	Instrumente mecanizate pentru sculptat, tăiat, dăltuit, tuns
07.04.00.00	Instrumente mecanizate pentru pilit, polizat
07.04.01.00	Maşini de polizat
07.04.01.0X	Maşini de polizat
07.04.02.00	Maşini de lustruit
07.04.02.0X	Maşini de lustruit
07.04.03.00	Maşini de decojit
07.04.03.0C	Maşini de decojit
07.04.04.00	Cuţit circular
07.04.04.0X	Cuţit circular
07.04.99.00	Alte instrumente mecanizate pentru pilit, polizat
07.05.00.00	Instrumente mecanizate pentru găurit, rotit, înşurubat
07.05.01.00	Maşină de găurit electrică, acţionată manual
07.05.02.00	Maşină de înşurubat, de strâns
07.05.03.00	Chei
07.05.99.00	Alte instrumente mecanizate pentru găurit, rotit, înşurubat
07.06.00.00	Instrumente mecanizate pentru nituit, sudură
07.06.01.00	Matriţe
07.06.02.00	Ciocane pneumatice
07.06.03.00	Pistoale pentru cuie
07.06.04.00	Pistoale pneumatice pentru nituri
07.06.05.00	Tesle, ciocane pentru nituri, cleşti pentru nituri
07.06.06.00	Pistoale cu cartuş - pentru pioneze
07.06.07.00	Maşini pentru capsat
07.06.99.00	Alte instrumente mecanizate pt. nituit, sudură, capsare
07.07.00.00	Instrumente mecanizate pentru tăiat
07.07.01.00	Maşini portabile

07.07.99.00	Alte instrumente mecanizate pentru tăiat
07.08.00.00	Instrumente mecanizate pentru sudat, lipit
07.08.01.00	Maşini electrice pentru sudură
07.08.02.00	Aplicator de adeziv
07.08.99.00	Alte instrumente mecanizate pentru sudat, lipit
07.09.00.00	Instrumente mecanizate pentru extragerea materialelor şi pentru lucrat pământul
07.09.01.00	Ciocan pneumatic, baros
07.09.99.00	Alte instrumente mecanizate pentru extragerea materialelor şi pentru lucrat pământul
07.10.00.00	Instrumente mecanizate pentru vopsit, lubrificat, spălat, curăţat
07.10.01.00	Aspiratoare
07.10.02.00	Maşini de ceruit
07.10.03.00	Aspiratoare cu înaltă presiune
07.10.99.00	Alte instrumente mecanizate pentru vopsit, lubrificat, spălat, curăţat
07.11.00.00	Instrumente mecanizate pentru vopsit
07.11.01.00	Pistoale de vopsit
07.11.99.00	Alte instrumente mecanizate pentru vopsit
07.12.00.00	Instrumente mecanizate pt. prins, pt. apucat
07.12.01.00	Cleşti pneumatici
07.12.02.00	Prese
07.12.99.00	Alte instrumente mecanizate pt. prins, pt. apucat
07.13.00.00	Instrumente mecanizate pentru bucătărie
07.14.00.00	Instrumente mecanizate pentru încălzit
07.14.01.00	Uscătoare de păr
07.14.02.00	Căşti de uscat părul
07.14.03.00	Aprinzătoare electrice
07.14.04.00	Fier de călcat

07.14.99.00	Alte instrumente mecanizate pentru încălzit
07.15.00.00	Instrumente mecanizate medicale şi chirurgicale
07.15.01.00	Bisturie electrice
07.15.99.00	Alte instrumente mecanizate medicale şi chirurgicale
07.16.00.00	Alte instrumente mecanizate medicale şi chirurgicale - altele
07.17.00.00	Pistoale pneumatice
07.18.00.00	Alte instrumente mecanizate din grupa 07, neprezentate mai sus
08.00.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie - nespecificate
08.01.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie - tip fierăstrău
08.02.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie pentru tăiat şi separat
08.03.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie pentru sculptat, dăltuit
08.04.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie pentru polizat, lustruit
08.05.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie pentru găurit, rotit, înşurubat
08.06.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie pentru nituit, sudat
08.07.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie pentru tăiat
08.08.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie pentru sudat, lipit
08.09.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie pentru extracţia materialelor şi pentru lucrat pământul
08.10.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie pentru lubrificat, curăţat, spălat
08.11.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie pentru vopsit
08.12.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie pentru apucat, pentru prins
08.13.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie pentru bucătărie

08.14.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie - medicale şi chirurgicale
08.15.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie - medicale şi chirurgicale - altele
08.99.00.00	Instrumente mecanizate - fără a fi specificată sursa de energie - pentru alte activităţi, neprezentate mai sus
09.00.00.00	Maşini + echipamente - portabile/mobile - nespecificate
09.01.00.00	Maşini şi echipamente - portabile sau mobile - pentru extracţia materialelor în activităţi de minerit, excavaţii, construcţii
09.01.01.00	Echipamente pentru excavaţii
09.01.01.01	Sfredel
09.01.02.00	Excavatoare
09.01.02.01	Mini-încărcătoare de pământ
09.01.02.02	Mini-excavatoare
09.01.02.03	Încărcătoare
09.01.02.04	Excavatoare operate prin cabluri
09.01.02.05	Buldozere
09.01.02.06	Excavatoare hidraulice
09.01.02.07	Nivelatoare de pământ
09.01.03.00	Maşini de astupat gropi
09.01.03.01	Nivelator pneumatic
09.01.03.02	Basculante
09.01.03.03	Maşini de comprimat
09.01.04.00	Construcţia şi întreţinerea şoselelor
09.01.04.01	Răzuitoare de asfalt, maşini pentru tratarea asfaltului, excavatoare
09.01.04.02	Maşini de împrăştiat bitum
09.01.04.03	Agregate de strivit - autopropulsate
09.01.05.00	Betoniere
09.01.05.01	Maşini de finisat asfaltul
09.01.06.00	Echipament plutitor pentru activităţi riviere şi maritime

09.01.06.01	Maşini pentru activităţi subacvatice
09.01.07.00	Echipamente pentru foraj
09.01.07.01	Foreze
09.01.08.00	Echipamente pt. construcţia de reţele de canalizare
09.01.09.00	Echipamente pentru activităţi subterane
09.01.09.01	Echipamente pentru construcţia tunelelor
09.01.09.02	Echipamente pentru construcţia ecluzelor
09.01.10.00	Echipamente pentru demolări
09.01.10.01	Excavator pentru spart betonul
09.01.10.02	Lamă termică
09.01.11.00	Maşini pentru tratamentul suprafeţelor din beton
09.01.11.01	Maşini de nivelat
09.01.12.00	Echipamente pentru întreţinerea pistelor din beton
09.01.99.00	Alte maşini şi echipamente - portabile sau mobile - pentru activităţi cu pământul
09.02.00.00	Maşini şi echipamente - portabile sau mobile - pentru activităţi cu pământul - agricole
09.02.01.00	Tractoare
09.02.02.00	Cositoare, maşini de tuns iarba
09.02.02.01	Cositoare
09.02.02.02	Maşini de tuns iarba
09.02.02.03	Maşini de tuns lăstari, trase sau nu; cuţite de tuns iarba, cu lame rigide
09.02.02.04	Maşini de tuns lăstari, trase sau nu; cuţite de tuns iarba (electrice, pneumatice etc.)
09.02.02.05	Suflătoare
09.02.03.00	Echipamente autopropulsate
09.02.03.01	Tractoare agricole
09.02.03.02	Maşini agricole
09.02.04.00	Echipamente trase cu mâna

09.02.04.01	Vehicule, trailere agricole
09.02.04.02	Alte echipamente trase cu mâna
09.02.05.00	Echipamente agricole pentru tratarea recoltei (pesticide, insecticide, ierbicide)
09.02.06.00	Alte echipamente agricole
09.03.00.00	Componente de maşini şi echipamente - portabile sau mobile
09.03.01.00	Părţi componente ale maşinilor de tăiat
09.03.99.00	Alte componente de maşini şi echipamente - portabile sau mobile
09.04.00.00	Maşini mobile de curăţat interiorul
09.04.01.00	Măturişi perii mecanice
09.04.02.00	Maşini de curăţat podeaua
09.04.03.00	Maşini de curăţat podeaua cu operator (walking)
09.04.04.00	Maşini de curăţat podeaua ca operator (driver)
09.04.99.00	Alte maşini mobile de curăţat interiorul
09.99.00.00	Alte maşini portabile sau mobile de curăţat, din grupa 09, neprezentate mai sus
10.00.00.00	Maşini şi echipamente - fixe - nespecificate
10.01.00.00	Maşini pentru extracţia materialelor şi de lucrat pământul
10.01.01.00	Maşini fixe pentru extracţia materialelor şi de lucrat pământul, în mine şi cariere
10.01.02.00	Maşini fixe agricole pentru lucrat pământul
10.01.03.00	Maşini fixe pentru lucrat pământul - în construcţii
10.01.99.00	Alte maşini pentru extracţia materialelor
10.02.00.00	Maşini pentru pregătirea materialelor
10.02.01.00	Strivitoare cu bare, came, roţi, grinzi
10.02.01.0X	Moară pentru ...
10.02.01.0X	Maşini de fragmentat
10.02.01.0X	Maşini de pisat
10.02.01.0X	Moară cu bare

10.02.01.0X	Moară cu tuburi
10.02.01.0X	Moară cu muchii
10.02.02.00	Mori pentru piatră
10.02.02.0X	Mori pentru piatră
10.02.03.00	Strivitoare cu role
10.02.03.0X	Malaxoare
10.02.04.00	Strivitoare rotative
10.02.04.0X	Strivitoare rotative pentru ...
10.02.04.0X	Tocător pentru ...
10.02.04.0X	Sfâşietor pentru ...
10.02.04.0X	Defibrator pentru ...
10.02.04.0D	Bătător, pisător
10.02.04.0X	Mixer
10.02.04.0X	Presă
10.02.04.0X	Tocător de deşeuri
10.02.04.0X	Granulator
10.02.05.00	Strivitor
10.02.05.0B	Zdrobitor
10.02.05.0X	Ciocan de zdrobit
10.02.05.0X	Ciocan în cădere
10.02.05.0X	Concasor
10.02.06.00	Maşini pentru filtrare şi separare, oscilatoare
10.02.06.0B	Maşini de golire
10.02.06.0X	Maşini de sortat
10.02.06.0X	Osciloscoape
10.02.06.0X	Site
10.02.06.0X	Prese
10.02.06.0X	Ciururi

10.02.06.0X	Ciururi rotative
10.02.06.0X	Site de moară
10.02.07.00	Maşini pentru filtrare şi separare, pivotante
10.02.07.0H	Maşini rotative
10.02.07.0X	Site rotative
10.02.07.0X	Ecrane rotative
10.02.07.0X	Ciururi rotative, tambure, tobe
10.02.07.0X	Filtre
10.02.08.00	Maşini pentru filtrare şi separare, centrifugale
10.02.08.0X	Separator centrifugal
10.02.08.0X	Uscător centrifugal
10.02.09.00	Maşini de filtrat şi separat, prese
10.02.09.0X	Filtre tip presă
10.02.10.00	Maşini pentru filtrare şi separare, decantoare
10.02.10.0X	Decantoare
10.02.11.00	Maşini de decorticat
10.02.11.0G	Maşini de smuls
10.02.11.0G	Epilatoare
10.02.11.0H	Maşini de decojit
10.02.11.0H	Maşini de decojit
10.02.11.0X	Maşini de decojit
10.02.12.00	Maşini pentru deschis
10.02.12.0F	Bătătoare
10.02.12.0F	Desfăcător de baloţi
10.02.12.0F	Desfăcător
10.02.12.0F	Darac
10.02.12.0F	Încărcător (textile)
10.02.12.0F	Maşină de descurcat fire

10.02.12.0F	Maşină de îndepărtare a scaieţilor din lână
10.02.12.0F	Maşină de sfâşiat materiale
10.02.12.0F	Maşină de dărăcit
10.02.12.0F	Maşină Willey
10.02.12.0F	Maşină de dărăcit
10.02.12.0F	Deschizător
10.02.12.0F	Maşini de tuns oile
10.02.12.0F	Turbină de meliţat
10.02.13.00	Maşini de pieptănat
10.02.13.0F	Maşini de trasat (pentru textile)
10.02.13.0F	Pieptene
10.02.14.00	Maşini pentru malaxat (cu braţe)
10.02.14.0H	Mixere pentru creme (pentru prăjituri)
10.02.14.0H	Maşini pentru amestecat aluatul
10.02.14.0X	Mixere
10.02.14.0H	Maşini pentru ciocolată
10.02.14.0X	Agitatoare
10.02.14.0X	Mixere interioare (cufundate)
10.02.14.0X	Mixer Werner
10.02.14.0X	Maşini pentru amestecat aluatul (cu braţe)
10.02.15.00	Maşini pentru malaxat cu cuvă mobilă
10.02.15.0A	Malaxoare pentru beton
10.02.15.0A	Malaxoare industriale pentru beton
10.02.15.0A	Balastiere
10.02.16.00	Maşini pentru malaxat cu cuvă fixă
10.02.16.0F	Cuve pentru vopsea
10.02.16.0F	Rezervoare
10.02.16.0H	Recipiente pentru agitat

10.02.16.0H	Maşini de trasat
10.02.16.0H	Mixer de îngheţată
10.02.16.0H	Mixer electric
10.02.16.0X	Cristalizator
10.02.16.0X	Maşină de diluţie, prin mixare
10.02.16.0X	Maşină de omogenizat
10.02.16.0X	Mixer (cu cilindru fix)
10.02.16.0X	Râşniţă
10.02.17.00	Malaxor cu cilindri
10.02.17.0X	Mixer cilindric
10.02.99.00	Alte tipuri de măsuri pentru strivit, filtrat, mixat
10.03.00.00	Maşini pentru procesarea materialelor - procesare chimică
10.03.01.00	Maşini pentru procese chimice, reactoare industriale
10.03.01.01	Echipamente pentru tratamentul cu pesticide
10.03.01.02	Reactoare, echipamente de distilare
10.03.01.03	Băi şi alte echipamente pentru tratamente chimice
10.03.02.00	Echipamente pentru laboratoare chimice
10.03.02.01	Echipamente pt. laboratoare chimice pt. analize
10.03.02.02	Laboratoare de sticlărie
10.03.99.00	Alte echipamente pentru laboratoare chimice
10.04.00.00	Maşini pentru procesarea materialelor - procesare la cald (cuptoare, uscătoare)
10.04.01.00	Cuptoare de ardere
10.04.01.0X	Echipamente pentru tratamente la cald
10.04.01.0B	Cuptoare pentru tratarea metalelor
10.04.01.0A	Cuptoare pentru ciment, cărămidă etc.
10.04.02.00	Uscătoare
10.04.02.01	Cuptoare de uscat
10.04.02.02	Echipamente de uscare

10.04.02.03	Echipamente pentru menţinerea temperaturii
10.04.02.04	Instalaţii de încălzire/răcire
10.04.02.05	Boilere
10.04.02.06	Echipamente de încălzire
10.04.02.07	Reglatoare de temperatură
10.04.02.08	Încălzitoare cu aburi
10.04.03.00	Sterilizatoare, pasteurizatoare, autoclave
10.04.03.01	Autoclave
10.04.03.02	Pasteurizatoare
10.04.03.03	Sterilizatoare
10.04.04.00	Echipamente pentru gătit
10.04.04.01	Echipamente pentru gătit şi reîncălzit mâncarea
10.04.99.00	Alte tipuri de echipamente pentru procesare la cald
10.05.00.00	Maşini pt. procesarea materialelor - procesare la rece
10.05.01.00	Maşini de răcire
10.05.01.01	Echipamente de producere a frigului
10.05.01.02	Echipamente de răcire
10.05.01.03	Maşini de răcire
10.05.99.00	Alte maşini de răcire
10.06.00.00	Maşini pt. procesarea materialelor - alte procese
10.07.00.00	Maşini pt. procesarea materialelor - procesare prin compresare
10.07.01.00	Prese pentru deformare
10.07.01.0B	Maşini pentru laminarea metalelor
10.07.01.0X	Prese de ştanţat
10.07.01.0B	Matriţe pt. diverse piese de feronerie (cuie, nituri etc.)
10.07.01.0X	Maşini pentru joncţiune prin presare
10.07.01.0H	Injectoare
10.07.01.0H	Maşini pentru presarea cărnii

10.07.01.0H	Prese pentru produsele alimentare
10.07.01.0X	Prese pentru şuruburi
10.07.01.0X	Nicovale
10.07.01.0X	Arbore de presare mecanică
10.07.01.0X	Tuburi pentru expandare
10.07.01.0X	Maşini pentru producerea sticlei
10.07.01.0X	Maşini pentru testarea mingilor (prese)
10.07.01.0X	Maşini de ştanţat
10.07.01.0X	Ciocan-pendul
10.07.01.0X	Prese de legătorie
10.07.01.0X	Prese de legătorie - manuale
10.07.01.0X	Prese de arcuire
10.07.01.0X	Prese pentru înşurubat
10.07.01.0X	Prese de calibrare
10.07.01.0X	Prese - chei
10.07.01.0X	Presă - cap de lebădă
10.07.01.0X	Prese de fricţiune
10.07.01.0X	Prese la rece
10.07.01.0X	Pedale
10.07.01.0X	Prese pentru tighel
10.07.01.0X	Prese cu suport mobil
10.07.01.0X	Prese pentru îmbinarea materialului
10.07.01.0X	Prese electromagnetice
10.07.01.0X	Prese pneumatice
10.07.01.0X	Supape
10.07.02.00	Prese de forjare
10.07.02.0B	Maşini de forjat
10.07.03.00	Ciocane-pilon

10.07.03.0B	Ciocan cu cădere
10.07.03.0B	Baros
10.07.03.0B	Ciocan electric
10.07.03.0B	Prese la cald
10.07.04.00	Prese pentru balotat, împachetat
10.07.04.0X	Prese pentru tocat, prese pentru balotat (hârtie, textile, metale etc.)
10.07.05.00	Alte tipuri de prese
10.07.05.0E	Prese pentru emailat
10.07.05.0E	Prese pentru pliat
10.07.05.0E	Prese pentru copertare
10.07.05.0E	Prese pentru gofrat
10.07.05.0X	Prese pentru lipit (menghine)
10.07.05.0E	Maşini de satinat, emailat, smălţuit
10.07.05.0F	Prese pentru călcat
10.07.05.0G	Maşini pentru lustruit
10.07.05.0X	Banc pentru calibrare
10.07.05.0X	Maşini de curăţat (în industria textilă)
10.07.05.0X	Filator - cu cilindri (maşină pt. producerea firelor)
10.07.05.0X	Prese circulare
10.07.05.0X	Prese de comprimat
10.07.05.0X	Prese de zimţat
10.07.05.0X	Presă pentru executat mulaje de carton
10.07.05.0X	Prese de balotat grâne
10.07.05.0X	Prese de testare
10.07.05.0X	Prese hidraulice
10.07.05.0X	Alte maşini de presat
10.08.00.00	Maşini pentru dat formă materialelor - prin netezire, laminare, presare cu cilindri

10.08.01.00	Laminoare
10.08.01.0B	Laminor
10.08.01.0B	Laminor la rece
10.08.02.00	Maşini de tras în fire (filatoare de sârmă)
10.08.02.0B	Banc de tras în fire
10.08.02.0B	Maşini de tras în fire
10.08.03.00	Maşini de netezit (cu cilindri)
10.08.03.0B	Maşini de îndoit, de curbat (tuburi, profile etc.)
10.08.03.0B	Maşini pentru îndreptat (tuburi, profile etc.)
10.08.03.0B	Maşini de tăiat coli
10.08.03.0B	Maşini de tăiat suluri
10.08.03.0B	Maşini pentru profile
10.08.03.0B	Maşini pentru profilat tuburi
10.08.03.0B	Matriţe
10.08.03.0B	Matriţe rotative
10.08.04.00	Calendere
10.08.04.0D	Calendere pentru plastic
10.08.04.0E	Calendere pentru lipirea şi glasarea hârtiei
10.08.04.0X	Calendere pentru grâne
10.08.04.0X	Calender
10.08.05.00	Maşină cilindrică (pentru producerea hârtiei)
10.08.05.0E	Maşini pentru rularea/derularea hârtiei pe suluri
10.08.05.0E	Maşini de producere a cartonului
10.08.05.0E	Maşini de producere a cutiilor de carton
10.08.05.0E	Maşini de producere a sacoşelor de hârtie
10.08.05.0E	Maşini de producere a plicurilor
10.08.05.0E	Maşini folosite în prod. hârtiei (fără alte detalii)
10.08.05.0E	Maşini de încreţit

10.08.05.0E	Slotter - pentru tăieturi, fante
10.08.05.0E	Maşini de producere a tuburilor din carton (dimensionare, tăiere pe dimensiuni)
10.08.05.0E	Maşini cu cuţit rotativ
10.08.05.0E	Maşini de derulat
10.08.05.0E	Cilindri în mişcare de dute-vino
10.08.05.0E	Stivuitor
10.08.05.0E	Maşină de despachetat
10.08.05.0E	Maşină de dimensionat
10.08.05.0E	Maşină de îndosariat
10.08.05.0E	Maşină de glasat
10.08.05.0E	Alimentator automatic
10.08.05.0E	Presă de dimensionat (cu cilindri)
10.08.05.0E	Masă de fabricaţie
10.08.06.00	Cilindri, alte aparate (în afara celor de tipărit)
10.08.06.0B	Maşini de polizat foi metalice
10.08.06.0B	Maşini de lustruit vehicule, locomotive
10.08.06.0F	Prese de călcat
10.03.06.0G	Aparate pentru extensia pielii
10.03.06.0G	Tăbăcării
10.08.06.0H	Maşini de modelare a produselor de panificaţie
10.08.06.0H	Cilindri pentru întinderea (călcarea) confecţiilor
10.08.06.0H	Maşini de modelare a pâinii
10.08.06.0H	Rulou pentru aluat
10.08.06.0H	Cilindri pentru cereale
10.08.06.0H	Blender maşini pt. coperţi din carton sau din lemn
10.08.06.0X	Maşini pentru stratificarea lemnului
10.08.06.0X	Uscătoare, uscătoare centrifugale

10.08.99.00	Alte maşini pentru dat formă materialelor
10.09.00.00	Maşini pt. dat formă materialelor - prin injecţie, extracţie, aspirare, rotire, fasonare, topire, turnare
10.09.01.00	Injectoare, extractoare
10.09.01.0A	Extractoare pentru cărămidă sau ţiglă
10.09.01.0A	Maşini pentru producerea curenţilor de aer
10.09.01.0A	Prese pentru cărămidă
10.09.01.0B	Prese de injecţie sau extracţie (în metalurgie)
10.09.01.0B	Presă pentru sinterizare
10.09.01.0X	Maşini de injecţie sau extracţie
10.09.01.0H	Maşini pentru aluat
10.09.01.0H	Maşini pentru unt
10.09.01.0H	Maşini de cârnaţi, salamuri
10.09.01.0X	Maşini de injecţie sau extracţie, prin lovire
10.09.01.0X	Injector
10.09.01.0X	Maşini de expandat, generatoare de spumă
10.09.01.0X	Maşini pentru umflat/desumflat
10.09.01.0X	Prese pentru desumflat
10.09.02.00	Maşini pentru presat, pentru afânat
10.09.02.0X	Maşini şi prese pentru afânat
10.09.02.0D	Maşini pentru retragere (scoatere)
10.09.02.0D	Maşini pentru realizarea compoziţiei materialelor
10.09.02.0D	Prese de vulcanizare
10.09.02.0H	Prese pentru produse alimentare
10.09.02.0X	Matriţe pentru turnare la rece
10.09.02.0X	Maşini de şpriţat aluatul, cremele - sub diverse forme
10.09.02.0X	Matriţe pentru turnare la cald
10.09.02.0X	Maşină de paletat
10.09.02.0X	Prese - prin bătaie

10.09.03.00	Alte tipuri de măsuri pentru presat, pentru afânat
10.09.04.00	Cuptor de ardere (de distrugere)
10.09.05.00	Furnal
10.09.06.00	Cuptor
10.09.07.00	Cuve, creuzete
10.09.08.00	Mulaje de sticlă
10.09.09.00	Alte aparate de topit
10.09.09.0B	Turnătorii (maşini)
10.09.09.0B	Linotip
10.09.99.00	Alte maşini de dat formă materialelor, prin injecţie ...
10.10.00.00	Maşini - instrumente (pentru tratarea suprafeţelor, nivelare, polizare etc.)
10.10.01.00	Freze
10.10.01.0X	Freze automate
10.10.01.0X	Freze pentru muchiile suprafeţelor
10.10.01.0X	Maşină de frezat
10.10.01.0B	Maşină de divizat
10.10.01.0B	Maşină de calibrat
10.10.01.0B	Maşină de centrat
10.10.01.0B	Raşchetă
10.10.02.00	Maşină de netezit
10.10.02.0B	Maşini de modelare (a suprafeţelor)
10.10.02.0X	Modelator
10.10.02.0X	Maşină pentru caneluri
10.10.02.0X	Maşină de netezit (planer)
10.10.02.0X	Foarfece cu patru feţe
10.10.03.00	Maşină pentru fante
10.10.05.0X	Maşină pentru crestături

10.10.05.0X	Maşină de găurit
10.10.05.0X	Maşină pentru fante
10.10.05.0X	Maşină pentru fante cu lanţ
10.10.04.00	Maşini de măcinat, ascuţit, forfecat
10.10.04.0A	Strung pentru sticlă
10.10.04.0A	Fierăstrău pentru cărămidă, fierăstrău pentru sticlă
10.10.04.0X	Râşniţă cu disc
10.10.04.0X	Piuliţă pentru măcinat
10.10.04.0X	Râşniţă cu roată
10.10.04.0X	Moară
10.10.04.0X	Râşniţă cu pendul
10.10.04.0X	Râşniţă cu fierăstrău
10.10.04.0X	Tăietor cu disc fix
10.10.05.00	Rectificatoare de suprafaţă
10.10.05.0X	Banc de şlefuit
10.10.05.0X	Banc de rectificare
10.10.05.0X	Rectificator cilindric sau plan
10.10.05.0X	Lustruitor
10.10.06.00	Maşini de polizat
10.10.06.0D	Maşină pentru polizat cauciucul
10.10.06.0G	Maşină pentru polizat pielea
10.10.06.0X	Polizor cu perie
10.10.06.0X	Polizor fix
10.10.06.0X	Polizor cu perie circulară
10.10.06.0X	Polizor circular pentru finisajul suprafeţelor
10.10.06.0X	Roată de polizat
10.10.06.0X	Maşină de tamponat
10.10.06.0X	Maşină de pulverizat sticlă

10.10.06.0X	Maşină de tamponat fixă
10.10.06.0X	Maşină de tamponat fixă - cu curea fixă
10.10.07.00	Polizoare cu tambur
10.10.07.0X	Polizor cu tambur
10.10.07.0X	Tambur de polizat, de tamponat
10.10.08.00	Maşini pentru suprafeţe plane
10.10.08.0C	Maşini pentru suprafeţe plane
10.10.09.00	Strunguri centrate
10.10.09.0X	Strung fix
10.10.09.0X	Strung cu arc
10.10.09.0X	Strung orizontal
10.10.09.0X	Strung centrat (glisant, cu fir, cu spirală, cu spin, cu arc etc.)
10.10.09.0X	Strung vertical
10.10.10.00	Strunguri automate şi strunguri răsturnate (cu burghiul fixat într-un punct superior suprafeţei de lucru)
10.10.10.0X	Strung automat
10.10.10.0X	Strung pentru finisaj
10.10.10.0X	Strung pivotant
10.10.10.0X	Strung pentru joncţiuni
10.10.11.00	Strung cu burghiu rotativ
10.10.11.0X	Maşină cu burghiu rotativ
10.10.11.0X	Strung cu burghiu rotativ
10.10.12.00	Maşini de strunjit - cu ax
10.10.13.00	Maşini de găurit
10.10.13.0X	Maşină de punctat
10.10.13.0X	Maşină de găurit (columnar, radial, cu ax singular)
10.10.14.00	Alezoare
10.10.14.0X	Alezoare (verticale şi orizontale)

10.10.14.0X	Rectificatoare (verticale şi orizontale)
10.10.15.00	Alte aparate pentru tratarea suprafeţelor
10.10.15.0A	Roata olarului
10.10.15.0B	Electropolizor
10.10.15.0D	Strung pentru reşapat
10.10.15.0X	Strung pentru lemn, strung pentru piele
10.10.99.00	Alte aparate pentru şlefuirea suprafeţelor
10.11.00.00	Maşini-unelte - tip fierăstrău
10.11.01.00	Fierăstrău circular
10.11.01.0X	Fierăstrău circular
10.11.01.0X	Fierăstrău lamelar, pentru fante şi caneluri
10.11.01.0X	Fierăstrău pentru modelaj (traforaj)
10.11.01.0X	Fierăstrău rotativ
10.11.02.00	Fierăstrău cu panglică, cu coardă
10.11.02.0X	Fierăstrău cu panglică, cu coardă
10.11.02.0X	Fierăstrău cu panglică, cu coarda - pentru despicat
10.11.03.00	Fierăstrău alternativ
10.11.03.0X	Fierăstrău alternativ
10.11.03.0X	Fierăstrău oscilant
10.11.03.0X	Fierăstrău sabie
10.11.04.00	Alte tipuri de fierăstrău
10.11.04.0C	Fierăstrău de dimensionat
10.11.04.0C	Fierăstrău cu panglică, pentru buşteni
10.11.99.00	Alte maşini - tip fierăstrău
10.12.00.00	Maşini-unelte - pentru tăiat, despicat, tuns (inclusiv cuţite de măcelărie, maşini de tuns, cleşti pt. sârmă, echipamente de întrerupere a oxigenului)
10.12.01.00	Prese de decupat, de perforat
10.11.01.0X	Prese de decupat

10.12.01.0E	Perforator pentru hârtie
10.12.01.0E	Presă pentru tăierea şi marcarea hârtiei
10.12.01.0X	Disc tăietor
10.12.01.0X	Maşină de cioplit, de crestat
10.12.01.0X	Maşină de perforat
10.12.01.0X	Maşină de punctat
10.12.01.0X	Presă de decupat (presă de tighelit)
10.12.01.0X	Presă de punctat
10.12.02.00	Ghilotine
10.12.02.0X	Ghilotină
10.12.02.0X	Maşină de forfecat
10.12.02.0H	Maşină pentru îndepărtat grăsimea
10.12.02.0X	Maşină de cizelat
10.12.02.0X	Maşină de tăiat pentru ...
10.12.02.0H	Maşină de feliat pâine şi prăjituri
10.12.02.0X	Maşină de decojit
10.12.02.0X	Maşină de separat în bucăţi
10.12.02.0H	Maşină pentru tăiat peşte
10.12.02.0H	Maşină de decojit, maşină de deşapat
10.12.02.0X	Maşină de tocat, tocător
10.12.02.0X	Răzătoare, raspă
10.12.02.0H	Maşină pentru îndepărtat tendoanele şi nervurile
10.12.02.0X	Maşină de feliat (cu lamă la suprafaţă)
10.12.02.0H	Maşină pentru tăiat aluatul
10.12.02.0X	Tăietor cilindric
10.12.02.0X	Maşină de tăiat în bucăţi (de aceeaşi dimensiune)
10.12.02.0X	Ghilotină
10.12.02.0X	Maşină de ştanţat

10.12.02.0X	Maşină de porţionat
10.12.02.0X	Maşină de crestat
10.12.02.0X	Foarfecă de grădină
10.12.03.00	Tăietoare - crocodil (cu came de strângere)
10.12.03.0X	Tăietor de muchii
10.12.03.0X	Tăietor de fragmente metalice
10.12.03.0X	Tăietor - crocodil
10.12.03.0X	Tăietoare ne-mecanizate cu mâner sau pedală
10.12.04.00	Cizelă cu lamelă pivotantă
10.12.04.0X	Feliator pentru ..., feliator cu disc
10.12.04.0X	Cizelă cu discuri tăietoare
10.12.04.0X	Maşină de cizelat cu role, cuţit rotativ
10.12.05.00	Cizele (altele decât cizelele ne-portabile)
10.12.06.00	Maşini de sfâşiat
10.12.07.00	Fierăstrău cu lanţ
10.12.07.0X	Fierăstrău fix cu lanţ
10.12.08.00	Feliator
10.12.08.0C	Strung rotativ pentru furnir
10.12.08.0C	Despicător de buşteni (pană)
10.12.08.0C	Feliator pentru lemn şi alte materiale
10.12.08.0X	Maşină de despicat (lemnul)
10.12.09.00	Polizor
10.12.09.0C	Polizor pentru lemn şi alte materiale
10.12.09.0C	Maşină de aşchiat
10.12.09.0X	Maşină de ştanţat
10.12.10.00	Despicător
10.12.09.0G	Maşină de tranşat
10.12.09.0G	Maşină stratificat (pielea de animale)

10.12.09.0G	Maşină de ras (blănuri)
10.12.09.0G	Maşină de tăiat
10.12.09.0G	Cleşte pentru blănuri şi perii
10.12.09.0X	Răzuitoare
10.12.09.0X	Maşină de şmirgheluit
10.12.09.0X	Maşină de tuns
10.12.09.0X	Maşină de şlefuit
10.12.11.00	Maşină de tăiat cu flacără
10.12.11.0X	Maşină de tăiat cu flamă
10.12.11.0X	Maşină de tăiat cu flacără
10.12.11.0X	Tăietor de metale - la cald
10.12.11.0X	Maşină de tăiat cu flacără
10.12.12.00	Maşină de tăiat cu laser
10.12.12.0X	Laser
10.12.12.0X	Mecanism cu laser
10.12.13.00	Maşină de tăiat cu jet de apă
10.12.13.0X	Maşină de tăiat cu jet de lichid
10.12.14.00	Maşină de tăiat cu plasmă
10.12.15.00	Alte aparate de tăiat
10.12.15.0X	Cutter
10.12.15.0X	Maşină de erodare cu scânteie, maşină de electroerodare (cu bobină, cu electrozi)
10.12.15.0X	Maşină de tăiat cu scânteie
10.12.99.00	Alte maşini de tăiat
10.13.00.00	Maşini pentru tratarea suprafeţelor (curăţare, spălare, uscare, vopsire, tipărire)
10.13.01.00	Pulverizator de particule
10.13.01.0X	Bloc de sticlă
10.13.01.0X	Cabină de pulverizare

10.13.01.0X	Maşină de granulat
10.13.01.0X	Distrugător
10.13.01.0X	Maşină de pulverizat (împrăştiat)
10.13.02.00	Aparatură de spălat
10.13.02.0A	Maşină pentru spălat sticle
10.13.02.0X	Maşină pentru spălat, degresat, uscat
10.13.01.0F	Maşină pentru spălat şi uscat - cu solvenţi
10.13.01.0H	Maşină pentru spălat legume
10.13.01.0X	Spălător
10.13.01.0X	Bandă transportoare (în spălătorii)
10.13.01.0X	Unelte de curăţat
10.13.01.0X	Cuva (containerul) maşinii de spălat
10.13.01.0X	Echipament de curăţenie
10.13.03.00	Maşini pentru uscarea suprafeţelor (exclusiv cuptoare de uscat)
10.13.04.00	Maşini pentru vopsire, imprimare
10.13.04.0X	Maşini de tipărit
10.13.04.0X	Maşini pentru lăcuit
10.13.04.0E	Maşină de cusut Minerva
10.13.04.01	Darac
10.13.04.0E	Presă de probă
10.13.04.0E	Presă pentru imprimerie
10.13.04.0E	Presă pentru îmbrăcăminte, pentru canapele
10.13.04.0E	Presă pt. uscarea hârtiei (în procesul de fabricaţie)
10.13.14.0E	Presă de echilibrare
10.13.04.0E	Presă tipografică
10.13.05.00	Maşini cilindrice pentru vopsire, imprimare
10.13.05.0X	Maşină de lăcuit (cu cilindri)
10.13.05.0X	Maşină de imprimat (cu cilindri)

10.13.05.0X	Maşină pentru serigrafie
10.13.05.0X	Maşină de codificat
10.13.05.0X	Maşină pentru pelicule
10.13.05.0X	Umezitor de suprafeţe
10.13.05.0X	Maşină de preimprimare (în fotografie)
10.13.05.0X	Cuţit rotativ (pentru tăiere şi imprimare longitudinală)
10.13.05.0E	Maşină pentru schiţe
10.13.06.00	Cabină de vopsire prin pulverizare
10.13.06.0X	Cabină de vopsire prin pulverizare
10.13.06.0X	Instalaţii pentru vopsire
10.13.06.0X	Pistol de vopsit
10.13.07.0X	Maşină pentru vopsit prin imersie
10.13.08.00	Maşină pentru vopsit, pentru dimensionat
10.13.08.0F	Maşină de vopsit cu dispozitiv buretos (trafalet)
10.13.08.0F	Maşină de egalizat
10.13.08.0F	Maşină de vopsit prin tamponare
10.13.08.0F	Maşină pentru finisarea pieilor de animale
10.13.08.0F	Maşină de lipit
10.13.08.0F	Maşină de gresat
10.13.08.0F	Maşină de pârlit
10.13.08.0F	Maşină de căptuşit
10.13.08.0F	Maşină rotativă (pentru textile)
10.13.03.0F	Maşină de brodat
10.13.08.0F	Trafalet
10.13.08.0F	Mercerizator
10.13.08.0F	Maşină de polimerizat
10.13.08.0F	Şabloane
10.13.08.0F	Maşină pentru sanforisare

10.13.08.0G	Morişcă (pentru spălătorii, tăbăcării)
10.13.08.0G	Tambur de tăbăcărie
10.13.08.0G	Roată cu bătaie
10.13.08.0G	Tobă de tăbăcărie
10.13.08.0X	Maşină de imprimat
10.13.08.0X	Maşină de uscat
10.13.08.0X	Maşină de barbotare
10.13.08.0X	Morişcă (pentru vopsitorii)
10.13.08.0X	Maşină de impregnat
10.13.99.00	Alte aparate pentru curăţat, spălat, uscat, vopsit, imprimat, impregnat
10.14.00.00	Maşini pentru tratarea suprafeţelor - galvanizare, tratament electrolitic
10.14.01.00	Maşini pentru tratamente electrolitice
10.14.01.0X	Echipamente pentru tratarea suprafeţelor (crom, cadmiu, nichel, cianuri)
10.14.02.00	Maşini pentru pulverizarea sau imersia în straturi
10.14.02.0X	Echipamente pentru tratarea suprafeţelor (pentru galvanizare, cositorire, emailare)
10.14.02.0X	Maşini de metalizat
10.14.03.00	Alte maşini pentru tratarea suprafeţelor
10.15.00.00	Maşini de asamblat (prin sudare, lipire, nituire, înşurubare, prin robineţi, conexiuni electrice, coasere, prin cârlige)
10.15.01.00	Maşină pentru suduri de rezistenţă
10.15.01.0X	Maşină pentru suduri de rezistenţă
10.15.01.0X	Maşină de sudat
10.15.01.0X	Maşină de sudat în puncte
10.15.01.0X	Presă pentru sudură
10.15.02.00	Maşină de sudat cu flacără autogenă, cu oxiacetilenă
10.15.02.0X	Maşină de tăiat cu flacără (cu petrol sau gaz)

10.15.02.0X	Maşină de tăiat cu flacără
10.15.02.0X	Reglator de presiune (a flăcării tăietoare)
10.15.02.0X	Lampă pentru sudat
10.15.02.0X	Maşină de sudat cu flacără
10.15.02.0X	Aparat de sudat cu flacără autogenă, cu oxiacetilenă
10.15.03.00	Maşină de sudat electrică
10.15.03.0X	Dispozitiv de prins cablurile şi electrozii
10.15.03.0X	Aparat de sudat cu arc electric
10.15.04.00	Maşină de sudat cu imersie
10.15.04.0X	Maşină de sudat cu imersie
10.15.05.00	Maşină de lipit
10.15.05.0X	Maşină pentru joncţiuni şi pentru lipit
10.15.05.0X	Maşină de lipit
10.15.05.0X	Maşină de sudat cu vid
10.15.06.00	Capsator
10.15.06.0X	Capsator (exclusiv pentru procesul de împachetare)
10.15.06.0X	Maşină de inserat
10.15.06.0X	Maşină de inserat capse (exclusiv pentru procesul de împachetare)
10.15.07.00	Maşină pentru nituit
10.15.07.0X	Maşină fixă pentru nituit
10.15.08.00	Maşină pentru înfiletat
10.15.08.0F	Maşină de asamblat prin rotire
10.15.08.0F	Cadru cu pivotare continuă
10.15.08.0F	Cadru de înfiletare
10.15.08.0F	Maşină cu înfiletare dublă
10.15.08.0F	Maşină pentru înfiletat
10.15.08.0F	Batic pentru înfiletare
10.15.08.0X	Maşină de cablat

10.15.09.00	Maşină de bobinat
10.15.09.0F	Mosor
10.15.09.0F	Maşini pentru derularea firelor textile de pe mosor
10.15.09.0F	Maşini pt. derularea sau rularea ţesăturilor pe suluri
10.15.09.0F	Aparate de măsură
10.15.09.0F	Maşină de urzit
10.15.09.0F	Maşină de tors
10.15.09.0F	Maşină de control (textile)
10.15.09.0F	Maşină de bobinat
10.15.09.0F	Maşină de creponat
10.15.09.0F	Maşină de ţesut
10.15.09.0F	Maşină de gofrat
10.15.09.0F	Maşină de torsionat (metale, sârmă)
10.15.09.0F	Maşină de derulat de pe suluri (metale, sârmă)
10.15.10.00	Maşină pentru răsucirea cablurilor
10.15.10.0X	Maşină pentru răsucirea cablurilor
10.15.10.0X	Maşină de calibrare
10.15.10.0X	Maşină de spiralat
10.15.10.0X	Maşină pentru împletirea sârmei
10.15.10.0X	Maşină de spiralat cabluri
10.15.10.0X	Maşină pentru stabilopozi
10.15.11.00	Maşină de ţesut, tricotat
10.15.11.0B	Maşină pentru confecţionarea plaselor metalice
10.15.11.0B	Maşină de ţesut (metale)
10.15.11.0F	Maşină de ţesut (textile)
10.15.11.0F	Maşină de tricotat
10.15.11.0F	Maşină de remaiat
10.15.11.0F	Maşină de tricotat

10.15.12.00	Maşină de cusut
10.15.12.0E	Maşină de brodat
10.15.12.0X	Maşină de pliat
10.15.12.0X	Maşină pentru întins (materialul)
10.15.12.0X	Maşini pentru montat cap-coadă
10.15.12.0X	Maşini pentru reactivarea asamblărilor cap-coadă
10.15.12.0X	Maşini pentru fixarea spiralelor pe caiete
10.15.12.0X	Împletitor de sârmă
10.15.12.0X	Maşini de cusut (exclusiv procesul de împachetare)
10.15.12.0X	Maşini de înnodat (exclusiv procesul de împachetare)
10.15.99.00	Alte aparate pentru sudat, lipit, asamblat
10.15.99.0D	Toate tipurile de maşini pentru lipirea plasticului
10.16.00.00	Maşini de împachetat
10.16.01.00	Maşini de umplere/de descărcare
10.16.01.0Y	Aparate pentru spumă lichidă
10.16.01.0Y	Maşini pentru măsurarea cantităţii (în procesul de împachetare)
10.16.01.0Y	Controlor de nivel
10.16.01.0Y	Aparate de alimentare
10.16.01.0Y	Maşini pentru umplerea butoaielor
10.16.01.0Y	Maşini pentru cântărirea produselor
10.16 01.0Y	Maşină de comprimat
10.16.01.0Y	Maşină pentru numerotat produsele
10.16.01.0Y	Maşină pentru colete, pachete
10.16.01.0Y	Maşină pentru controlul nivelului
10.16.01.0Y	Decapsator de sticle
10.16.01.0Y	Maşină de tăiat, maşină pt. tăiat recipiente, containere
10.16.01.0Y	Maşină de scos capace
10.16.01.0Y	Maşină de deşurubat

10.16.01.0Y	Maşină de distribuţie
10.16.01.0Y	Maşină de descărcare (golire)
10.16.01.0Y	Maşină de îmbuteliat
10.16.01.0Y	Maşină de împachetat
10.16.01.0Y	Maşină de împachetat îmbrăcăminte
10.16.01.0Y	Maşină pentru modelarea produselor
10.16.01.0Y	Maşină de spălat, de limpezit (în procesul de împachetare)
10.16.01.0Y	Maşină de iluminat
10.16.01.0Y	Maşină pentru fasonarea produselor
10.16.01.0Y	Maşină pentru deschiderea containerelor
10.16.01.0Y	Maşină de ceruit
10.16.01.0Y	Maşini pentru cântărirea bunurilor
10.16.01.0Y	Maşină de poziţionat
10.16.01.0Y	Maşină de prelevare de probe (în procesul de împachetare)
10.16.01.0Y	Maşină pentru caneluri
10.16.01.0Y	Maşini pentru înclinat containere (în descărcare)
10.16.01.0Y	Maşini pentru umplerea sticlelor
10.16.01.0Y	Maşini pentru emailarea interiorului sticlelor, buteliilor, flacoanelor
10.16.01.0Y	Maşini pentru uscarea recipientelor
10.16.01.0Y	Maşini pentru umplere, pentru pus în sticle
10.16.01.0Y	Maşini de sortat
10.16.01.0Y	Maşini de împachetat, de ambalat
10.16.01.0Y	Maşini de defiletat
10.16.01.0Y	Maşini de umplut
10.16.01.0Y	Maşini pentru pus în sticle
10.16.02.00	Maşini pentru pachete şi etichetare
10.16.02.0Y	Maşini pt. închis butelii, sticle, maşini de pus dopuri

10.16.02.0Y	Maşini de pus cepuri
10.16.02.0Y	Maşini de capişonat
10.16.02.0Y	Maşini de cusut (în procesul de împachetare)
10.16.02.0Y	Maşină de stivuit
10.16.02.0Y	Maşini de prins/desprins
10.16.02.0Y	Maşini cu tubulatură (folosite în patiserii şi confecţii)
10.16.02.0Y	Maşini de etichetat
10.16.02.0Y	Maşini de strâns (de împreunat)
10.16.02.0Y	Maşini de unit (de legat)
10.16.02.0Y	Cititor de coduri (scanner)
10.16.02.0Y	Maşini de legat
10.16.02.0Y	Maşină de închis sticle
10.16.02.0Y	Maşină de capsat
10.16.02.0Y	Maşină de învelit în celofan
10.16.02.0Y	Maşină de codificat
10.16.02.0Y	Maşină de lipit şi pliat etichete
10.16.02.0Y	Maşină pentru lipit cutii de carton şi saci
10.16.02.0Y	Compostor
10.16.02.0Y	Maşină pentru împachetat în piele
10.16.02.0Y	Maşină pentru împachetarea caserolelor (cu produse alimentare)
10.16.02.0Y	Maşină de desprins
10.16.02.0Y	Decodor
10.16.02.0Y	Maşină de depaletat
10.16.02.0Y	Maşină pentru dezlipit etichete
10.16.02.0Y	Maşină pentru dozat conţinutul în cutii
10.16.02.0Y	Maşină pentru dozat conţinutul în recipiente
10.16.02.0Y	Maşină pentru dozat conţinutul în sticle
10.16.02.0Y	Maşină de coletat

10.16.02.0Y	Maşină de coletat/decoletat
10.16.02.0Y	Maşină de prins/desprins
10.16.02.0Y	Maşină pentru umplerea cutiilor de carton
10.16.02.0Y	Maşină pentru lipirea cutiilor de carton şi a sacilor
10.16.02.0Y	Maşină pentru lipit etichete
10.16.02.0Y	Maşină pentru scos etichete
10.16.02.0Y	Maşină de pliat
10.16.02.0Y	Maşină de etichetat
10.16.02.0Y	Maşină pentru sigilat, deseori prin cusături)
10.16.02.0Y	Maşină pentru sigilat recipiente metalice
10.16.02.0Y	Maşină pentru sigilat sticle
10.16.02.0Y	Maşină pentru sigilat cutii şi saci de hârtie
10.16.02.0Y	Maşină de legat
10.16.02.0Y	Maşină de format, umplut + sigilat cutii + saci de hârtie
10.16.02.0Y	Maşini pentru învelirea sticlelor
10.16.02.0Y	Maşini pentru învelirea în huse de protecţie
10.16.02.0Y	Maşini de imprimat (în procesul de împachetare)
10.16.02.0Y	Maşini de marcat
10.16.02.0Y	Maşini de scos bandă
10.16.02.0Y	Maşini pt. scos sârma (în procesul de despachetare)
10.16.02.0Y	Maşini de paletat
10.16.02.0Y	Maşini pentru aplicarea pielii pe pachete
10.16.02.0Y	Maşini pentru plierea cutiilor de carton şi sacilor
10.16.02.0Y	Maşini pentru plierea pliantelor
10.16.02.0Y	Maşini pentru dezlipit, scos cauciucul (în procesul de despachetare)
10.16.02.0Y	Maşini pentru scos dopuri speciale
10.16.02.0Y	Maşini pentru scos bete
10.16.02.0Y	Maşini pentru umplere (şi coasere)

10.16.02.0Y	Maşini pentru umplerea recipientelor metalice
10.16.02.0Y	Maşini pentru umplerea bomboanelor cu cremă
10.16.02.0Y	Maşini pentru umplerea cutiilor şi sacilor de hârtie
10.16.02.0Y	Maşini pentru ambalarea în rulouri (tunele)
10.16.02.0Y	Maşina de creponat ambalajul
10.16.02.0Y	Maşină de cusut (în procesul de ambalare)
10.16.02.0Y	Maşină pentru plasarea unui extra dop
10.16.02.0Y	Maşină pentru împachetarea coletelor
10.16.02.0Y	Maşină pentru etanşeizat
10.16.02.0Y	Maşină de încapsulat
10.16.02.0Y	Maşină de etichetat
10.16.02.0Y	Maşină de decapsulat
10.16.02.0Y	Maşină pentru închis (recipiente)
10.16.02.0Y	Maşină de marcat
10.16.02.0Y	Maşină pentru pus cercuri la butoaie
10.16.02.0Y	Maşină de cusut
10.16.02.0Y	Maşină pt. scos sârma de prindere a dopurilor (la sticle)
10.16.02.0Y	Maşină de paletat
10.16.02.0Y	Maşină de pliat
10.16.02.0Y	Maşină de cusut (fără umplere)
10.16.02.0Y	Maşină de cusut pentru pachete
10.16.02.0Y	Maşină de încărcat
10.16.03.00	Maşină pentru umplerea sacilor
10.16.03.0Y	Maşină de umplere a sacilor
10.16.04.00	Maşini de cusut, lipit ambalajele
10.16.04.0Y	Capsator - utilizat în procesul de ambalare
10.16.04.0Y	Maşină de pus banderole
10.16.04.0Y	Maşină de legat sfori (folosită în procesul de ambalare)

10.16.04.0Y	Maşină pentru prins clipsuri
10.16.04.0Y	Maşină pentru inserţia clipsurilor
10.16.04.0Y	Maşină pentru ambalare - folosind cuie
10.16.04.0Y	Maşină de cusut (folosită în procesul de ambalare)
10.16.04.0Y	Maşini pentru barete (în procesul de ambalare)
10.16.04.0Y	Maşini pt. fixarea capselor (în procesul de ambalare)
10.16.04.00	Alte maşini de împachetat
10.17.00.00	Alte maşini industriale - specifice (diverse maşini de monitorizare şi testare)
10.17.01.00	Maşini de monitorizare şi testare
10.17.01.01	Maşini pt. dozarea cantităţii, balanţe (automate/manuale) - exclusiv cele utiliz. în procesul de ambalare
10.17.01.02	Detector de metale
10.17.01.03	Maşini de măsurat, maşini de testat
10.17.01.04	Instrumente de măsură
10.17.02.00	Măsuri diverse
10.17.01.01	Mecanism central
10.17.02.02	Maşină de cuplat (la energia electrică)
10.17.02.03	Maşini de fabricare a becurilor
10.17.02.04	Maşini-unelte (nespecificat tipul)
10.17.02.05	Maşină automată
10.17.02.06	Maşină de transfer
10.17.02.07	Robot
10.17.99.00	Alte tipuri de maşini pentru industrie - specifice
10.18.00.00	Măsuri specifice, folosite în agricultură, care nu sunt clasificate anterior
10.18.01.00	Maşini de muls
10.18.99.00	Alte maşini folosite în agricultură
10.99.00.00	Alte măsuri fixe şi echipamente din grupa 10, neprezentate mai sus

11.00.00.00	Sisteme de transmisie, transport şi depozitare - nespecificate
11.01.00.00	Sisteme de transmisie, transport şi depozitare - fixe - curele, benzi, cabluri, transportoare etc.
11.01.01.00	Transportoare pe lanţ
11.01.01.01	Lanţ de transmisie
11.01.01.02	Lanţ de transmisie (prin tragere)
11.01.01.03	Transmisie prin role
11.01.01.04	Role de transmisie
11.01.02.00	Curea de transmisie
11.01.02.01	Linie de transmisie
11.01.02.02	Transportor pe curele
11.01.02.03	Transportor pe curele - portabil
11.01.03.00	Spirale de transmisie
11.01.03.01	Transmisie cu înşurubare, sfredel
11.01.03.02	Alimentator de şuruburi
11.01.04.00	Scări rulante, covoare rulante
11.01.04.01	Scări rulante
11.01.04.02	Covoare rulante
11.01.05.00	Echipamente de transport suspendat
11.01.05.01	Telecabină, teleski, telescaun - pt. transp. persoanelor
11.01.05.02	Telecabină - pentru transportul materialelor
11.01.06.00	Alte tipuri de transportoare
11.01.06.01	Paleţi transportori
11.01.06.02	Transportor pe role
11.01.06.03	Convector de aer
11.01.06.04	Transportor aerian pe cablu
11.01.06.05	Tren aerian
11.01.06.06	Transportor de vibraţii

11.01.06.07	Transportor de oscilaţii
11.01.99.00	Alte tipuri de transportoare
11.02.00.00	Ascensoare, lifturi, macarale, scripeţi, pârghii
11.02.01.00	Ascensoare pentru produse
11.02.01.01	Ascensoare pentru persoane
11.02.01.02	Scripeţi
11.02.01.03	Echipamente pt. ridicare (nacele, platforme în urcare)
11.02.02.00	Mecanisme pentru transportul încărcăturilor suspendate
11.02.02.01	Mecanisme suspendate pentru transportul vehiculelor, lift hidraulic
11.02.02.02	Ridicare prin pârghii
11.02.03.00	Alte tipuri de ascensoare
11.02.03.01	Dispozitive pentru ridicat găleata
11.02.03.02	Ascensor-încărcător
11.02.03.03	Ascensor-coborâtor
11.02.03.04	Maşină de urcat
11.02.03.05	Maşină pentru fixarea containerelor
11.02.03.06	Maşină pentru răsturnarea containerelor
11.02.99.00	Alte echipamente de urcat
11.03.00.00	Macarale fixe şi mobile, macarale montate pe vehicule, mecanisme pt. transportul încărcăturilor suspendate
11.03.01.00	Macarale, punţi rulante
11.03.01.01	Macarale
11.03.01.02	Încărcător/descărcător acţionat manual
11.03.01.03	Punţi rulante, macarale portabile
11.03.01.04	Braţe de încărcare pe vehicule
11.03.02.00	Mulinete, balansoare
11.03.02.01	Mulinete, balansoare
11.03.99.00	Alte mecanisme pentru transportul încărcăturilor suspendate

11.04.00.00	Dispozitive mobile acţionate manual (conectate la o sursă de energie sau nu) - roabe, vagoneţi etc.
11.04.01.00	Aparate pentru transportul încărcăturilor, fără urcare
11.04.01.01	Roabe
11.04.01.02	Vagonet acţionat manual
11.04.01.03	Transportoare înclinate, roller, cărucioare de bagaje
11.04.01.04	Transportor de paleţi
11.04.02.00	Motostivuitoare
11.04.02.01	Electrostivuitoare, ascensoare, stivuitoare cu şofer
11.04.02.02	Electrostivuitoare, ascensoare, stivuitoare cu operator
11.04.02.00	Alte dispozitive mobile acţionate manual
11.05.00.00	Echipamente de ridicare, de siguranţă, de susţinere şi diverse dispozitive acţionate manual (inclusiv cârlige, funii)
11.05.01.00	Lanţuri, cabluri, funii, chingi, corzi elastice
11.05.02.00	Grinzi, cupe de excavator, solenoizi, electro-magneţi, tampoane de absorbţie, dispozitive de aspiraţie
11.05.03.00	Cârlige, dispozitive de prindere
11.05.04.00	Alte echipamente de ridicare
11.06.00.00	Sisteme de depozitare, echipamente de ambalare, containere (silozuri, tancuri, containere, bazine) - fixe
11.06.01.00	Silozuri, depozite de materiale - fixe
11.06.02.00	Tancuri, containere fixe, deschise
11.06.02.01	Bazine, piscine, eleştee, rezervoare - fixe
11.06.03.00	Tancuri, containere fixe, închise
11.06.03.01	Tancuri, containere (care nu sunt pentru gaz)
11.06.03.02	Tancuri, containere pentru gaz
11.06.04.00	Alte sisteme fixe de depozitare
11.07.00.00	Sisteme de depozitare, echipamente de ambalare, containere (silozuri, tancuri, containere, bazine) - mobile
11.07.01.00	Containere, bene
11.07.01.0Y	Containere, bene - mobile

11.07.99.00	Alte sisteme de depozitare - mobile
11.08.00.00	Accesorii de depozitare, rafturi, rasteluri, paleţi
11.08.01.00	Rafturi, rasteluri
11.08.01.0Y	Rafturi, rasteluri
11.08.02.00	Paleţi
11.08.02.0Y	Paleţi
11.08.99.00	Alte accesorii de depozitare
11.09.00.00	Ambalaje diverse, de mărime mică şi medie, mobile (containere diverse, sticle, lăzi, extinctoare etc.)
11.09.01.00	Containere mici (care nu sunt plasate pe vehicule)
11.09.01.0Y	Containere mici (care nu sunt plasate pe vehicule)
11.09.02.00	Recipienţi, bidoane, butoaie, butelii (care nu sunt pentru gaz)
11.09.02.0Y	Recipienţi, bidoane, butoaie, butelii (care nu sunt pentru gaz)
11.09.03.00	Butelii de gaz, aerosoli, extinctoare
11.09.03.0Y	Butelii de gaz, aerosoli, extinctoare
11.09.04.00	Recipienţi flexibili
11.09.04.0Y	Recipienţi flexibili, mici şi mari
11.09.05.00	Ustensile de depozitare (la rece)
11.09.05.00	Ustensile de depozitare (la rece)
11.09.00.00	Pubele, lăzi de gunoi
11.09.05.00	Pubele, lăzi de gunoi
11.09.99.00	Alte tipuri de ambalaje (inclusiv cutii goale sau pline)
11.99.00.00	Alte dispozitive pentru transmisie, transport şi depozitare - din grupa 11, neprezentate mai sus
12.00.00.00	Vehicule de teren - nespecificate
12.01.00.00	Vehicule grele - pentru bunuri, pasageri
12.01.01.00	Camioane, remorci, semi-remorci: pentru transport de bunuri
12.01.02.00	Autobuze, autocare: pentru persoane
12.01.99.00	Alte tipuri de vehicule grele

12.02.00.00	Vehicule uşoare - pentru bunuri, pasageri
12.02.01.00	Automobile
12.02.02.00	Camionete, furgonete
12.02.03.00	Tractoare rutiere
12.02.99.00	Alte tipuri de vehicule uşoare
12.03.00.00	Vehicule cu două sau trei roţi - motorizate sau nu
12.03.01.00	Motociclete, scooters
12.03.02.00	Biciclete, scooters
12.03.99.00	Alte vehicule cu două sau trei roţi
12.04.00.00	Alte vehicule de teren, ski-uri, role, patine cu rotile
12.04.01.00	Echipamente pentru deplasarea pe picioare (ski, role)
12.04.02.00	Alte tipuri de echipamente pentru deplasare (rutieră)
12.05.00.00	Alte vehicule de teren din grupa 12, neprezentate mai sus
13.00.00.00	Alte vehicule de transport - nespecificate
13.01.00.00	Vehicule pentru transport feroviar, inclusiv trenuri suspendate: pentru bunuri
13.01.01.00	Trenuri, vagoane etc.: pentru bunuri
13.01.02.00	Trenuri suspendate: pentru bunuri
13.01.99.00	Alte vehicule pentru transport feroviar: pt. bunuri
13.02.00.00	Vehicule pentru transport feroviar, inclusiv trenuri suspendate: pentru pasageri
13.02.01.00	Trenuri, trenuri de metrou, tramvaie, vagoane: pentru pasageri
13.02.02.00	Trenuri suspendate: pentru pasageri
13.02.99.00	Alte vehicule pentru transport feroviar: pentru persoane
13.03.00.00	Vehicule de transport naval: cargo
13.03.01.00	Transportatoare navale: cargo
13.03.02.00	Transportatoare navale: cargo - autopropulsate, împinse, remorcate
13.03.03.00	Barje

13.03.99.00	Alte vehicule de transport naval: cargo
13.04.00.00	Vehicule de transport naval: pentru pasageri
13.04.01.00	Bac-uri: pentru pasageri
13.04.02.00	Vase de croazieră
13.04.99.00	Alte vehicule de transport naval: pentru pasageri
13.05.00.00	Vehicule de transport naval: pentru pescuit
13.05.01.00	Vase pentru pescuit - la scară industrială
13.05.02.00	Vase pentru pescuit - la scară redusă
13.05.03.00	Vase pentru pescuit - la scară industrială sau la scară redusă, nespecificate
13.05.99.00	Alte vehicule de transport naval: pentru pescuit
13.06.00.00	Vehicule aeriene: cargo
13.06.01.00	Avioane: cargo
13.06.02.00	Elicoptere: cargo
13.06.03.00	Baloane: cargo
13.06.99.00	Alte vehicule aeriene: cargo
13.07.00.00	Vehicule aeriene: pentru pasageri
13.07.01.00	Avioane: pentru pasageri
13.07.02.00	Elicoptere: pentru pasageri
13.07.03.00	Baloane: pentru pasageri
13.07.99.00	Alte vehicule aeriene: pentru pasageri
13.08.00.00	Alte vehicule de transport din grupa 13, neprezentate mai sus
14.00.00.00	Materiale, obiecte, produse, maşini sau componente ale vehiculelor - nespecificate
14.01.00.00	Materiale de construcţii - mari şi mici: prefabricate, componente, cadre, grinzi, cărămizi, ţigle etc.
14.01.01.00	Materiale de construcţii - mari
14.01.01.01	Elemente prefabricate (uşi, partiţii, ferestre)
14.01.01.02	Obloane, cofraje, cadre
14.01.01.03	Grinzi, bârne

14.01.02.00	Materiale de construcţii - mici
14.01.02.01	Cărămizi, ţigle
14.01.03.00	Diverse elemente
14.01.99.00	Alte materiale de construcţii
14.02.00.00	Componente de maşini şi vehicule: şasiuri, braţe de macara, pârghii, roţi
14.02.01.00	Şasiuri, barăci mobile
14.02.02.00	Dispozitive pentru comanda maşinilor
14.02.03.00	Manivele, leviere
14.02.04.00	Roţi
14.02.05.00	Anvelope
14.02.99.00	Alte componente ale maşinilor
14.03.00.00	Părţi/componente de maşini, unelte - părţi ale maşinilor (inclusiv fragmente şi aşchii provenite din agentul material)
14.03.01.00	Piese de lucru
14.03.02.00	Unelte, părţi ale uneltelor de pe maşini
14.03.01.00	Aşchii dintr-un polizor
14.03.02.00	Aşchii, fragmente dintr-o unealtă
14.03.99.00	Alţi agenţi proveniţi dintr-o unealtă sau parte de maşină
14.04.00.00	Componente de asamblare; şuruburi, cuie, zăvoare
14.04.01.00	Şuruburi, zăvoare
14.04.02.00	Cuie, clame, clipsuri, nituri
14.04.99.00	Alţi agenţi de asamblare
14.05.00.00	Particule, praf, fragmente, aşchii şi altele
14.05.01.00	Fragmente, aşchii, cioburi
14.05.02.00	Particule, praf
14.05.99.00	Alte tipuri de particule, praf, fragmente, aşchii
14.06.00.00	Produse agricole (inclusiv seminţe, paie, alte produse agricole)

14.07.00.00	Produse pentru agricultură (inclusiv fertilizatori, hrană pentru animale)
14.07.01.00	Fertilizatori
14.07.02.00	Alimente
14.07.02.00	Produse pentru tratamente în agricultură (ierbicide, pesticide, fungicide ...)
14.07.99.00	Alte produse pentru agricultură
14.08.00.00	Stocuri de produse (inclusiv obiecte şi ambalaje din zonele de depozitare)
14.08.01.00	Stocuri de substanţe, obiecte, agenţi
14.08.02.00	Cutii, diverse ambalaje
14.08.99.00	Alte stocuri de produse
14.09.00.00	Stocuri de produse - în role, bobine
14.10.00.00	Încărcături - transportate prin dispozitive mecanice, mecanisme de transmisie
14.11.00.00	Încărcături - transportate prin mecanisme suspendate
14.12.00.00	Încărcături - transportate cu mâna
14.99.00.00	Alte materiale, obiecte, produse, agenţi - din grupa 14, neprezentate mai sus
15.00.00.00	Substanţe chimice, explozive, radioactive, biologice - nespecificate
15.01.00.00	Substanţe caustice, corozive (solide, lichide sau gazoase)
15.02.00.00	Substanţe toxice, nocive (solide, lichide sau gazoase)
15.03.00.00	Substanţe inflamabile (solide, lichide sau gazoase)
15.03.01.00	Substanţe cu combustie spontană
15.03.02.00	Substanţe care pot produce gaze inflamabile, ca rezultat al reacţiei cu apa sau cu alte substanţe
15.03.03.00	Combustibili
15.03.99.00	Alte substanţe inflamabile
15.04.00.00	Substanţe explozive, reactive (solide, lichide sau gazoase)
15.04.01.00	Amestecuri explozive
15.04.02.00	Substanţe natural sau pirotehnic explozive

15.04.03.00	Substanţe cu reacţie violentă în contact cu apa
15.04.99.00	Alte substanţe explozive
15.05.00.00	Gaze, vapori fără efecte specifice (inerte biologic, care produc asfixiere)
15.05.01.00	Gaze, vapori fără efecte specifice
15.05.02.00	Gaze, vapori fără efecte specifice (inerte biologic, care produc asfixiere)
15.05.99.00	Alte gaze, vapori fără efecte specifice
15.06.00.00	Substanţe radioactive
15.07.00.00	Substanţe biologice
15.07.01.00	Urină
15.07.02.00	Fecale
15.07.03.00	Sânge, plasmă, ser
15.07.04.00	Lichide biologice, spermă, salivă, mucus, coloizi
15.07.05.00	Substanţe alergenice de origine biologică
15.07.06.00	Toxine
15.07.99.00	Alte substanţe biologice
15.08.00.00	Substanţe, materiale - fără un risc specific (apă, materiale inerte ...)
15.99.00.00	Alte substanţe chimice, explozive, radioactive, biologice - din grupa 15, neprezentate mai sus
16.00.00.00	Mecanisme + echipamente de siguranţă - nespecificate
16.01.00.00	Mecanisme de siguranţă - pe maşini
16.02.00.00	Dispozitive de protecţie - individuale
16.02.01.00	Protecţia capului
16.02.02.00	Protecţia respiraţiei
16.02.03.00	Protecţia ochilor
16.02.04.00	Protecţia corpului
16.02.05.00	Protecţia mâinilor
16.02.06.00	Protecţia picioarelor

16.02.99.00	Alte protecţii
16.03.00.00	Mecanisme şi echipamente de urgenţă
16.04.00.00	Alte mecanisme şi echipamente de siguranţă din grupa 16, neprezentate mai sus
17.00.00.00	Echipament de birou, echipament personal, echipament sportiv şi arme - nespecificate
17.01.00.00	Mobilier
17.02.00.00	Echipamente - calculatoare, aparatură de birou, copiatoare, comunicaţii
17.02.01.00	Calculatoare
17.02.02.00	Monitoare
17.02.03.00	Imprimante
17.02.04.00	Scanner
17.02.05.00	Fotocopiator
17.02.06.00	Echipamente de telefonie, fax, telefax
17.02.99.00	Alte calculatoare şi echipamente de birou automate
17.03.00.00	Echipament - didactic, de scris, de desenat - inclusiv maşini de scris, maşini de ştampilat, aparate de mărit, ceasuri de pontaj
17.03.01.00	Aparate de duplicat
17.03.01.01	Duplicator cu arc sau xenon
17.03.02.00	Echipament fotografic
17.03.02.01	Aparate de mărit
17.03.02.02	Role de film fotografic
17.03.03.00	Maşini de scris, imprimante etc.
17.03.03.01	Maşini de scris
17.03.03.02	Maşini de imprimat etichete pentru adresă
17.03.03.03	Timbratoare
17.03.03.04	Maşină de pontaj
17.03.99.00	Alte echipamente pentru scris, desenat

17.04.00.00	Obiecte şi echipamente pentru sport şi jocuri
17.05.00.00	Arme
17.05.01.00	Arme de foc
17.05.02.00	Arme albe
17.05.99.00	Alte tipuri de arme
17.06.00.00	Obiecte personale, vestimentaţie
17.06.01.00	Diverse obiecte, creioane, stilouri, ochelari
17.06.02.00	Vestimentaţie
17.06.99.00	Alte obiecte personale
17.07.00.00	Instrumente muzicale
17.08.00.00	Aparatură casnică, ustensile, obiecte (uz ocupaţional)
17.09.00.00	Alte echipamente de birou, echipament personal, sportiv, arme - din grupa 17, neprezentate mai sus
18.00.00.00	Organisme vii şi vieţuitoare - nespecificate
18.01.00.00	Arbori, plante, cuburi
18.01.01.00	Butuci, trunchiuri
18.01.02.00	Ciuperci
18.01.99.00	Alţi agenţi vegetali
18.02.00.00	Animale domestice şi de crescătorie
18.02.01.00	Nevertebrate
18.02.02.00	Peşte
18.02.03.00	Amfibieni
18.02.04.00	Păsări
18.02.05.00	Mamifere domestice
18.02.05.01	Porcine
18.02.05.02	Bovine
18.02.05.03	Ovine
18.02.05.04	Cabaline
18.02.05.05	Câini, pisici

18.02.05.06	Şoareci, şobolani
18.02.99.00	Alte animale domestice şi de crescătorie
18.03.00.00	Animale sălbatice, insecte, şerpi
18.03.01.00	Paraziţi multicelulari
18.03.02.00	Insecte
18.03.03.00	Păianjeni
18.03.04.00	Şerpi
18.03.05.00	Nevertebrate, meduze, corali etc.
18.03.06.00	Peşte
18.03.07.00	Amfibieni
18.03.08.00	Păsări
18.03.09.00	Mamifere
18.03.99.00	Alte animale sălbatice
18.04.00.00	Micro-organisme
18.04.01.00	Paraziţi unicelulari
18.04.02.00	Bacterii
18.04.03.00	Fermenţi şi drojdie
18.04.04.00	Alte micro-organisme
18.05.00.00	Agenţi virali infecţioşi
18.06.00.00	Oameni
18.07.00.00	Alte organisme şi forme deviată din grupa 18, neprezentate mai sus
19.00.00.00	Depozite de deşeuri - nespecificate
19.01.00.00	Depozite de deşeuri - de materii prime, materiale, produse, obiecte
19.02.00.00	Depozite de deşeuri - de substanţe chimice
19.03.00.00	Depozite de deşeuri - de substanţe biologice, plante, animale
19.03.01.00	Deşeuri provenite din laboratoare, spitale etc.
19.03.01.01	Sânge, urină, fecale

19.03.01.02	Reziduuri ale culturilor de celule şi culturi bacteriologice
19.03.01.99	Alte deşeuri provenite din laboratoare, spitale
19.03.02.00	Resturi animaliere
19.03.03.00	Resturi vegetale
19.03.99.00	Alte deşeuri biologice
19.99.00.00	Alte depozite de deşeuri din grupa 19, neprezentate mai sus
20.00.00.00	Fenomene fizice şi naturale, nespecificate
20.01.00.00	Fenomene fizice şi naturale - zgomote, radiaţii naturale (fulger, arc electric, presurizare, depresurizare, presiune etc.)
20.02.00.00	Elemente naturale şi atmosferice
20.03.00.00	Dezastre naturale (inclusiv inundaţii, erupţii vulcanice, cutremure, refluxuri, incendii etc.)
20.03.01.00	Elemente naturale (fulger, inundaţii, tornade) şi elemente atmosfere excepţionale
20.03.02.00	Cutremure, erupţii vulcanice
20.03.03.00	Incendii
20.03.99.00	Alte dezastre naturale
20.99.00.00	Alte fenomene fizice şi naturale din grupa 20, neprezentate mai sus
99.00.00.00	Alţi agenţi materiali, neprezentaţi în această clasificare

PRECIZĂRI SUPLIMENTARE

FIAM Nr. - Numărul formularului FIAM se completează la sediul ITM în momentul aprobării P.V. de cercetare

A1 - Nr. Accident la angajator [_a_/_b_/_c_] - Semnificaţie: a - nr. accident la angajator, b - nr. persoane accidentate în accident (câmp a), c - nr. accidentat în cadrul accidentului (câmp a)

B4 - Se codifică codul prin cod regiune + cod judeţ conform CLASIFICARE 1 prezent în ANEXĂ CLASIFICĂRI (Ex. BACĂU = 104 - 1 = cod regiune nord-est; 04 = cod judeţ Bacău)

D1, D3, D4 - se completează codurile activităţilor economice la nivel de Diviziune, Grupă respectiv Clasă, conform câmpurilor solicitate prin FIAM

D1 - Activitatea economică principală - este definită ca cel mai important tip de activitate, în termeni de cel mai mare număr de angajaţi.

D3 - Activit. ec. în care este implicat accidentatul - vizează activitatea economică a unităţii locale în care îşi desfăşoară activitatea accidentatul (Unitatea locală - este considerat amplasamentul geografic în care este desfăşurată în principal activitatea sau se spune că este baza operaţională a activităţii. Dacă o persoană are mai multe locuri în care lucrează (transport, construcţii, întreţinere, supraveghere, activităţi ambulante) sau lucrează la domiciliu, unitatea locală este considerată a fi locul de unde se dau instrucţiuni sau de unde este organizată activitatea.

D5 - Se bifează căsuţa corespunzătoare dimensiunii întreprinderii

F3 - În cazul în care accidentatul nu are cod numeric personal se vor completa doar primele 7 poziţii ale câmpului, cunoscut fiind faptul că acestea reprezintă: SAALLZZ (S = sexul, AA = anul naşterii, LL = luna naşterii, ZZ = ziua naşterii). Completarea câmpurilor va fi făcută conform acestei structuri şi în cazul persoanelor din afara ţării care nu au cod numeric personal pe aceeaşi structură, sau în cazul persoanelor la care nu se poate obţine CNP.

K18; K20; K22 - se completează pe baza Anexei CLASIFICĂRI - CLASIFICARE 2 (Agentul material)

AGENTUL MATERIAL - Detaliere: Poziţia 4 a codului (ultimele 2 caractere - care au forma: 0A, 0B, 0C, 0D, 0E, 0F, 0G, 0H) este utilizată pentru a face diferenţierea între agenţii materiali.

Această poziţie constă în clasificarea 0X, care reprezintă tipul materialului de lucru, sau clasificarea 0Y - care prezintă tipul pachetului. Codificarea Agentului material, cu literele X şi Y este redefinită, pentru fiecare agent material, conf. Tabelului de mai jos.

VALORILE CODURILOR 0X SAU 0Y	NATURA MATERIALULUI
0A	Piatră, minereuri
0B	Metal
0C	Lemn
0D	Cauciuc, plastic
0E	Hârtie, carton
0F	Textile
0G	Piele
0H	Alimente

ANEXA FIAM [_____/____] PENTRU ÎNREGISTRAREA FINALIZĂRII INCAPACITĂŢII TEMPORARE DE MUNCĂ - Se completează și se transmite la ITM care a înregistrat accidentul de muncă, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la finalizarea incapacităţii temporare de muncă a persoanei accidentate (prin prezentarea documentelor care certifică durata incapacităţii precum şi modalitatea de terminare a acesteia: R - reluarea activităţii; I - Invaliditate - încadrarea persoanei accidentate într-un grad de invaliditate; D - Deces - decesul persoanei accidentate după un număr de zile de incapacitate temporară de muncă).

CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003 (republicat**)**
(Legea nr. 53/2003)
EMITENT: PARLAMENTUL
PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL nr. 345 din 18 mai 2011
Data intrarii in vigoare : 18 mai 2011

Forma actualizata valabila la data de : 1 octombrie 2024
Prezenta forma actualizata este valabila de la 3 iunie 2024 pana la 2 octombrie 2024

_____

*) Notă CTCE:

Forma consolidată a CODULUI MUNCII din 24 ianuarie 2003 (Rep. 1) din Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011, la data de 1 octombrie 2024 este realizată prin includerea tuturor modificărilor şi completărilor aduse de către:

1. **LEGEA nr. 147 din 23 iulie 2012;**
2. **LEGEA nr. 76 din 24 mai 2012***);**
3. **LEGEA nr. 2 din 1 februarie 2013;**
4. **LEGEA nr. 187 din 24 mai 2012;**
5. **LEGEA nr. 255 din 19 iulie 2013;**
6. **LEGEA nr. 77 din 24 iunie 2014;**
7. **LEGEA nr. 171 din 16 decembrie 2014;**
8. **LEGEA nr. 12 din 20 ianuarie 2015;**
9. **LEGEA nr. 97 din 7 mai 2015;**
10. **DECIZIA nr. 279 din 23 aprilie 2015;**
11. **DECIZIA nr. 814 din 24 noiembrie 2015;**
12. **DECIZIA nr. 261 din 5 mai 2016;**
13. **LEGEA nr. 57 din 11 aprilie 2016;**
14. **LEGEA nr. 176 din 7 octombrie 2016;**
15. **LEGEA nr. 220 din 17 noiembrie 2016;**
16. **ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 53 din 4 august 2017;**
17. **DECIZIA nr. 759 din 23 noiembrie 2017;**
18. **LEGEA nr. 64 din 12 martie 2018;**

19. LEGEA nr. 88 din 4 aprilie 2018;
20. LEGEA nr. 127 din 11 iunie 2018;
21. DECIZIA nr. 387 din 5 iunie 2018;
22. ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 96 din 9 noiembrie 2018;
23. HOTĂRÂREA nr. 937 din 7 decembrie 2018;
24. ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 26 din 18 aprilie 2019;
25. LEGEA nr. 93 din 6 mai 2019;
26. LEGEA nr. 153 din 24 iulie 2019;
27. HOTĂRÂREA nr. 935 din 13 decembrie 2019;
28. LEGEA nr. 37 din 2 aprilie 2020;
29. LEGEA nr. 85 din 18 iunie 2020;
30. LEGEA nr. 151 din 23 iulie 2020;
31. LEGEA nr. 213 din 30 septembrie 2020;
32. LEGEA nr. 298 din 24 decembrie 2020;
33. ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 36 din 5 mai 2021;
34. ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 37 din 5 mai 2021 respinsă de LEGEA nr. 275 din 30 septembrie 2022;
35. LEGEA nr. 138 din 13 mai 2021;
36. LEGEA nr. 208 din 21 iulie 2021;
37. ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 117 din 4 octombrie 2021;
38. LEGEA nr. 269 din 9 noiembrie 2021;
39. ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 130 din 17 decembrie 2021;
40. ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 142 din 28 decembrie 2021;

41. LEGEA nr. 144 din 20 mai 2022;
42. LEGEA nr. 140 din 17 mai 2022; LEGEA nr. 275 din 30 septembrie 2022;
43. LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022;
44. LEGEA nr. 26 din 10 ianuarie 2023;
45. LEGEA nr. 52 din 3 martie 2023;
46. ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023;
47. LEGEA nr. 140 din 24 mai 2023;
48. LEGEA nr. 241 din 20 iulie 2023;
49. LEGEA nr. 161 din 29 mai 2024.

Conţinutul acestui act aparţine exclusiv S.C. Centrul Teritorial de Calcul Electronic S.A. Piatra-Neamţ şi nu este un document cu caracter oficial, fiind destinat informării utilizatorilor.

Alin (1) şi (2) ale art. IV din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 36 din 5 mai 2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 474 din 6 mai 2021, aprobată cu modificări şi completări prin LEGEA nr. 208 din 21 iulie 2021, prevăd:

”Articolul IV

(1) Noţiunile de semnătură electronică, semnătură electronică avansată, semnătură electronică calificată şi sigiliul electronic, utilizate în cuprinsul actelor normative care fac obiectul art. I-III din prezenta ordonanţă de urgenţă, au înţelesul dat de dispoziţiile Regulamentului (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European şi al Consiliului din 23 iulie 2014 privind identificarea electronică şi serviciile de încredere pentru tranzacţiile electronice pe piaţa internă şi de abrogare a Directivei 1999/93/CE.

(2) Angajatorul poate suporta, pentru el şi pentru angajaţii săi, în vederea îndeplinirii obligaţiilor legale menţionate în prezenta ordonanţă de urgenţă, cheltuielile pentru achiziţionarea semnăturilor electronice avansate sau semnăturilor electronice calificate utilizate pentru semnarea înscrisurilor/documentelor din domeniul relaţiilor de muncă/securităţii şi sănătăţii în muncă.”

---

*) Republicat în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, dându-se textelor o nouă numerotare.

Legea nr. 53/2003 - Codul muncii a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, şi a mai fost modificată şi completată prin:

- Legea nr. 480/2003 pentru modificarea lit. e) a art. 50 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 814 din 18 noiembrie 2003;
- Legea nr. 541/2003 pentru modificarea unor dispoziţii ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 913 din 19 decembrie 2003;
- Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005 privind modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 371/2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.147 din 19 decembrie 2005;
- Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea şi combaterea evaziunii fiscale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 672 din 27 iulie 2005, cu modificările ulterioare;
- Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 18 septembrie 2006, aprobată cu completări prin Legea nr. 94/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 19 aprilie 2007;
- Legea nr. 237/2007 privind modificarea alin. (1) al art. 269 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 497 din 25 iulie 2007;
- Legea nr. 202/2008 pentru modificarea alin. (1) al art. 134 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 728 din 28 octombrie 2008;
- Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 148/2008 pentru modificarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 765 din 13 noiembrie 2008, aprobată prin Legea nr. 167/2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 321 din 14 mai 2009;
- Legea nr. 331/2009 privind modificarea lit. e) a alin. (1) al art. 276 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 779 din 13 noiembrie 2009;
- Legea nr. 49/2010 privind unele măsuri în domeniul muncii şi asigurărilor sociale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 195 din 29 martie 2010.

---

*) Notă CTCE:

Conform pct. 2 al art. I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 4 din 30 ianuarie 2013, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 68 din 31 ianuarie 2013, Legea nr. 76 din 24 mai 2012, publicată în Monitorul Oficial nr. 365 din 30 mai 2012, care determină modificări şi asupra altor acte normative, intră în vigoare la data de 15 februarie 2013, cu câteva excepţii.

TITLUL I
Dispoziţii generale

CAP. I
Domeniul de aplicare

ART. 1

(1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum şi jurisdicţia muncii.

(2) Prezentul cod se aplică şi raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conţin dispoziţii specifice derogatorii.

(3) De la prevederile art. 39 alin. (1) lit. m^1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 alin. (2) pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziţii specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de serviciu desfăşurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgenţă, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică şi securitate naţională, personalul diplomatic şi consular, magistraţi, personalul auxiliar de specialitate al instanţelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici.

(la 22-10-2022 Articolul 1 din Capitolul I , Titlul I a fost completat de Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

ART. 2

Dispoziţiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) cetăţenilor români încadraţi cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) cetăţenilor români încadraţi cu contract individual de muncă şi care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepţia cazului în care legislaţia statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

c) cetăţenilor străini sau apatrizi încadraţi cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat şi se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condiţiile legii;

e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;

f) angajatorilor, persoane fizice şi juridice;

g) organizaţiilor sindicale şi patronale.

h) persoanelor angajate, care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România.

(la 22-10-2022 Articolul 2 din Capitolul I , Titlul I a fost completat de Punctul 2, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

CAP. II
Principii fundamentale

ART. 3

(1) Libertatea muncii este garantată prin Constituţie. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă şi a profesiei, meseriei sau activităţii pe care urmează să o presteze.

(3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.

ART. 4

(1) Munca forţată este interzisă.

(2) Termenul muncă forţată desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub ameninţare ori pentru care persoana nu şi-a exprimat consimţământul în mod liber.

(3) Nu constituie muncă forţată munca sau activitatea impusă de autorităţile publice:

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

**) A se vedea Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu şi trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.155 din 20 decembrie 2005, cu modificările ulterioare.

b) pentru îndeplinirea obligaţiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătoreşti de condamnare, rămasă definitivă, în condiţiile legii;

d) în caz de forţă majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundaţii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte şi, în general, în toate circumstanţele care pun în pericol viaţa sau condiţiile normale de existenţă ale ansamblului populaţiei ori ale unei părţi a acesteia.

ART. 5

(1) În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, discriminare prin asociere, hărţuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetăţenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opţiune politică, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, apartenenţă la o categorie defavorizată, este interzisă.

(la 27-07-2020 Alineatul (2) din Articolul 5 , Capitolul II , Titlul I a fost modificat de Punctul 1, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 151 din 23 iulie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 658 din 24 iulie 2020)

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii.

(la 27-07-2020 Alineatul (3) din Articolul 5 , Capitolul II , Titlul I a fost modificat de Punctul 1, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 151 din 23 iulie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 658 din 24 iulie 2020)

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acţiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane faţă de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acţiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, şi dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporţionale, adecvate şi necesare.

(la 27-07-2020 Alineatul (4) din Articolul 5 , Capitolul II , Titlul I a fost modificat de Punctul 1, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 151 din 23 iulie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 658 din 24 iulie 2020)

(5) Hărţuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnităţii unei persoane şi duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(la 27-07-2020 Articolul 5 din Capitolul II , Titlul I a fost completat de Punctul 2, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 151 din 23 iulie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 658 din 24 iulie 2020)

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârşit(ă) împotriva unei persoane care, deşi nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparţinând unei astfel de categorii de persoane.

(la 27-07-2020 Articolul 5 din Capitolul II , Titlul I a fost completat de Punctul 2, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 151 din 23 iulie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 658 din 24 iulie 2020)

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacţie la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acţiune în justiţie cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal şi al nediscriminării.

(la 22-10-2022 Alineatul (7) din Articolul 5 , Capitolul II , Titlul I a fost modificat de Punctul 3, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(la 27-07-2020 Articolul 5 din Capitolul II , Titlul I a fost completat de Punctul 2, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 151 din 23 iulie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 658 din 24 iulie 2020)

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricţia sau preferinţa în privinţa unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activităţii în cauză sau a condiţiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerinţe profesionale esenţiale şi determinante, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi cerinţele proporţionale.

(la 27-07-2020 Articolul 5 din Capitolul II , Titlul I a fost completat de Punctul 2, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 151 din 23 iulie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 658 din 24 iulie 2020)

(10) Orice tratament nefavorabil salariaţilor şi reprezentanţilor salariaţilor aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) este interzis.

(la 22-10-2022 Articolul 5 din Capitolul II , Titlul I a fost completat de Punctul 4, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

ART. 6

(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecţia datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecţie împotriva concedierilor nelegale.

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

(4) În cazul în care salariaţii, reprezentanţii salariaţilor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau iniţiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecţie împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(la 22-10-2022 Articolul 6 din Capitolul II , Titlul I a fost completat de Punctul 5, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

(5) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (4) se poate adresa instanţei de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare sau anularea situaţiei create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existenţa respectivului tratament.

(la 22-10-2022 Articolul 6 din Capitolul II , Titlul I a fost completat de Punctul 5, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

ART. 7

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

ART. 8

(1) Relaţiile de muncă se bazează pe principiul consensualităţii şi al bunei-credinţe.

(2) Pentru buna desfăşurare a relaţiilor de muncă, participanţii la raporturile de muncă se vor informa şi se vor consulta reciproc, în condiţiile legii şi ale contractelor colective de muncă.

ART. 9

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

TITLUL II

Contractul individual de muncă

CAP. I

Încheierea contractului individual de muncă

ART. 10

Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu.

———————

*) Modelul-cadru al contractului individual de muncă este aprobat prin Ordinul nr. 2.171 din 25 noiembrie 2022, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.180 din 9 decembrie 2022 care abrogă Ordinul nr. 64 din 28 februarie 2003, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 139 din 4 martie 2003.

———————

———————

Decizie de admitere: HP nr. 19/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 573 din 12 iulie 2019:

În interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) şi art. 254 alin. (3) şi (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adiţional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina şi în legătură cu munca sa, este interzisă şi este sancţionată cu nulitatea clauzei astfel negociate.

———————

ART. 11

Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

ART. 12

(1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute de lege.

ART. 13

(1) Persoana fizică dobândeşte capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională.

(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.

(4) Încadrarea în muncă a persoanelor care beneficiază de tutelă specială este interzisă.

(la 18-08-2022 Alineatul (4) din Articolul 13 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 1, Articolul 12, Capitolul III din LEGEA nr. 140 din 17 mai 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 500 din 20 mai 2022)

(5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

———————

Conform articolului 22, Capitolul IV din LEGEA nr. 140 din 17 mai 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 500 din 20 mai 2022, în cuprinsul actelor normative aplicabile la data intrării în vigoare a prezentei legi, referirile la măsura punerii sub interdicţie judecătorească, respectiv la persoana pusă sub interdicţie judecătorească se consideră a fi făcute la măsura consilierii judiciare sau a tutelei speciale, respectiv la persoana care beneficiază de consiliere judiciară sau de tutelă specială.

———————

ART. 14

(1) În sensul prezentului cod, prin angajator se înţelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă.

(2) Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalităţii juridice.

(3) Persoana fizică dobândeşte capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacităţii depline de exerciţiu.

ART. 15

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

ART. 15^1

În sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă:

a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii;
(la 13-04-2018 Litera a) din Articolul 15^1 , Capitolul I , Titlul II a fost modificată de Punctul 1, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 88 din 4 aprilie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 315 din 10 aprilie 2018)

b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii;
(la 13-04-2018 Litera b) din Articolul 15^1 , Capitolul I , Titlul II a fost modificată de Punctul 1, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 88 din 4 aprilie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 315 din 10 aprilie 2018)

c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;
d) primirea la muncă a unui salariat cu depăşirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parţial, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 105 alin. (1) lit. c).
(la 05-10-2021 Litera d) din Articolul 15^1 , Capitolul I , Titlul II a fost modificată de Punctul 1, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 117 din 4 octombrie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 951 din 05 octombrie 2021)

(la 07-08-2017 Capitolul I din Titlul II a fost completat de Punctul 1, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 53 din 4 august 2017, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 644 din 07 august 2017)

ART. 15^2
În sensul prezentei legi, muncă subdeclarată reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit şi evidenţiat în statele de plată a salariilor şi în declaraţia lunară privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităţilor fiscale.

(la 05-10-2021 Capitolul I din Titlul II a fost completat de Punctul 2, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 117 din 4 octombrie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 951 din 05 octombrie 2021)

ART. 16
(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii de către salariat. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.
(la 13-04-2018 Alineatul (1) din Articolul 16 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 2, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 88 din 4 aprilie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 315 din 10 aprilie 2018)

(1^1) Părţile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.
(la 25-07-2021 Alineatul (1^1) din Articolul 16 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 2, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 208 din 21 iulie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 720 din 22 iulie 2021)

(1^2) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relaţiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condiţiile stabilite prin regulamentul intern şi/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.
(la 25-07-2021 Alineatul (1^2) din Articolul 16 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 2, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 208 din 21 iulie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 720 din 22 iulie 2021)

(1^3) Contractele individuale de muncă şi actele adiţionale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, precum şi înscrisurile/ documentele din domeniul relaţiilor de muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naţionale nr. 16/1996, republicată, şi ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, şi vor fi puse la dispoziţia organelor de control competente, la solicitarea acestora.
(la 25-07-2021 Alineatul (1^3) din Articolul 16 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 2, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 208 din 21 iulie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 720 din 22 iulie 2021)

(1^4) Abrogat.
(la 25-07-2021 Alineatul (1^4) din Articolul 16 , Capitolul I , Titlul II a fost abrogat de Punctul 3, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 208 din 21 iulie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 720 din 22 iulie 2021)

(1^5) Abrogat.
(la 25-07-2021 Alineatul (1^5) din Articolul 16 , Capitolul I , Titlul II a fost abrogat de Punctul 3, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 208 din 21 iulie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 720 din 22 iulie 2021)

(1^6) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

(la 25-07-2021 Alineatul (1^6) din Articolul 16 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 4, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 208 din 21 iulie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 720 din 22 iulie 2021)

(1^7) La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părţile trebuie să utilizeze acelaşi tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică, în condiţiile prezentei legi.

(la 25-07-2021 Alineatul (1^7) din Articolul 16 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 4, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 208 din 21 iulie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 720 din 22 iulie 2021)

(1^8) Organele de control competente au obligaţia de a accepta, pentru verificare şi control, contractele individuale de muncă şi actele adiţionale, precum şi înscrisurile/documentele din domeniul relaţiilor de muncă/securităţii şi sănătăţii în muncă încheiate în format electronic, cu semnătura electronică, potrivit legii, fără a le solicita şi în format letric. La solicitarea acestora, documentele încheiate cu semnătura electronică pot fi transmise în format electronic şi anterior efectuării controlului.

(la 25-07-2021 Articolul 16 din Capitolul I , Titlul II a fost completat de Punctul 1^1, Punctul 5, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 208 din 21 iulie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 720 din 22 iulie 2021)

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

(la 13-04-2018 Alineatul (2) din Articolul 16 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 2, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 88 din 4 aprilie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 315 din 10 aprilie 2018)

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

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

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

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

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

(la 07-08-2017 Articolul 16 din Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 2, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 53 din 4 august 2017, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 644 din 07 august 2017)

ART. 16^1

(1) În sensul art. 16 alin. (4), locul de muncă reprezintă locul în care salariatul îşi desfăşoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanţe, agenţii sau puncte de lucru care aparţin acestuia.

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

(la 13-04-2018 Capitolul I din Titlul II a fost completat de Punctul 2^1, Punctul 3, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 88 din 4 aprilie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 315 din 10 aprilie 2018)

ART. 17

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esenţiale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.

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

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

a) identitatea părţilor;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să îşi desfăşoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum şi dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

(la 22-10-2022 Litera b) din Alineatul (3) , Articolul 17 , Capitolul I , Titlul II a fost modificată de Punctul 6, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, precum şi fişa postului, cu specificarea atribuţiilor postului;

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

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

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

j) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidenţiate separat, periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul şi metoda de plată;

(la 22-10-2022 Litera k) din Alineatul (3) , Articolul 17 , Capitolul I , Titlul II a fost modificată de Punctul 6, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi/sau ore/săptămână, condiţiile de efectuare şi de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum şi, dacă este cazul, modalităţile de organizare a muncii în schimburi;

(la 22-10-2022 Litera l) din Alineatul (3) , Articolul 17 , Capitolul I , Titlul II a fost modificată de Punctul 6, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;

n) durata şi condiţiile perioadei de probă, dacă există.

(la 22-10-2022 Litera n) din Alineatul (3) , Articolul 17 , Capitolul I , Titlul II a fost modificată de Punctul 6, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate şi semnăturii electronice calificate.

(la 25-07-2021 Litera o) din Alineatul (3) , Articolul 17 , Capitolul I , Titlul II a fost modificată de Punctul 6, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 208 din 21 iulie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 720 din 22 iulie 2021)

p) dreptul şi condiţiile privind formarea profesională oferită de angajator;

(la 22-10-2022 Alineatul (3) din Articolul 17 , Capitolul I , Titlul II a fost completat de Punctul 7, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuţiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a salariatului, în condiţiile legii, precum şi acordarea, din iniţiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activităţii profesionale a acestuia, după caz.

(la 22-10-2022 Alineatul (3) din Articolul 17 , Capitolul I , Titlul II a fost completat de Punctul 7, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă, cu excepţia informaţiilor prevăzute la lit. m), o) şi p).
(la 22-10-2022 Alineatul (4) din Articolul 17 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 8, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

(4^1) Eliminat.
(la 06-10-2022 Alineatul (4^1) din Articolul 17 , Capitolul I , Titlul II a fost eliminat de ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 275 din 30 septembrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 961 din 03 octombrie 2022, care respinge ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 37 din 5 mai 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 474 din 06 mai 2021.)

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, anterior producerii modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.
(la 07-08-2017 Alineatul (5) din Articolul 17 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 3, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 53 din 4 august 2017, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 644 din 07 august 2017)

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părţi poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislaţia muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opţiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).
(la 03-10-2020 Alineatul (6) din Articolul 17 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 1, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 213 din 30 septembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 893 din 30 septembrie 2020)

(7) Cu privire la informaţiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.
(la 03-10-2020 Alineatul (7) din Articolul 17 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 1, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 213 din 30 septembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 893 din 30 septembrie 2020)

(8) Inspecţia Muncii pune la dispoziţia angajaţilor şi a angajatorilor modelul-cadru al contractului individual de muncă, stabilit prin ordin al ministrului muncii şi solidarităţii sociale, prin publicarea pe site-ul instituţiei.

(la 22-10-2022 Articolul 17 din Capitolul I , Titlul II a fost completat de Punctul 9, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

_____

Articolul IV din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022 prevede:

Articolul IV

(1) În termen de 30 de zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, se stabileşte prin ordin al ministrului muncii şi solidarităţii sociale, la iniţiativa Inspecţiei Muncii, modelul-cadru al contractului individual de muncă prevăzut la art. 17 alin. (8) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi cu cele aduse prin prezenta lege.

(2) La data intrării în vigoare a ordinului prevăzut la alin. (1), Ordinul ministrului muncii şi solidarităţii sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 139 din 4 martie 2003, cu modificările şi completările ulterioare, se abrogă.

Ordinul ministrului muncii şi solidarităţii sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 139 din 4 martie 2003, a fost abrogat de Ordinul nr. 2.171 din 25 noiembrie 2022 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.180 din 9 decembrie 2022.

_____

(9) Toate informaţiile menţionate la art. 17 alin. (3) vor fi cuprinse în modelul-cadru al contractului individual de muncă prevăzut la alin. (8).

(la 22-10-2022 Articolul 17 din Capitolul I , Titlul II a fost completat de Punctul 9, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

ART. 18

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

a) ţara sau ţările, precum şi durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;

(la 22-10-2022 Litera a) din Alineatul (1) , Articolul 18 , Capitolul I , Titlul II a fost modificată de Punctul 10, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum şi modalităţile de plată;

c) prestaţiile în bani şi/sau în natură aferente desfăşurării activităţii în străinătate;

d) condiţiile de climă;

e) reglementările principale din legislaţia muncii din acea ţară;

f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viaţa, libertatea sau siguranţa personală;
g) condiţiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

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

ART. 19
(1) În situaţia în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute de prezenta lege, acesta poate sesiza Inspecţia Muncii.
(2) În cazul angajatorilor care au stabilite prin lege organe de inspecţie proprii, salariatul se adresează acestora.
(3) În situaţia în care angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţia de informare prevăzută la art. 17, 18, 105 şi 242, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanţa de judecată competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligaţiei de informare.

(la 22-10-2022 Articolul 19 din Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 11, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

ART. 20
(1) În afara clauzelor esenţiale prevăzute la art. 17, între părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice.
(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:
a) clauza cu privire la formarea profesională;
b) clauza de neconcurenţă;
c) clauza de mobilitate;
d) clauza de confidenţialitate.

ART. 21
(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părţile pot negocia şi cuprinde în contract o clauză de neconcurenţă prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizaţii de neconcurenţă lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurenţă.
(2) Clauza de neconcurenţă îşi produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activităţile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizaţiei de neconcurenţă lunare, perioada pentru care îşi produce efectele clauza de neconcurenţă, terţii în favoarea cărora se interzice prestarea activităţii, precum şi aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiţie cu angajatorul.

(3) Indemnizaţia de neconcurenţă lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază şi este de cel puţin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

(4) Indemnizaţia de neconcurenţă reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil şi se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

ART. 22

(1) Clauza de neconcurenţă îşi poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepţia cazurilor prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) şi i), ori a intervenit din iniţiativa angajatorului pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

ART. 23

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

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

ART. 24

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

ART. 25

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

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

ART. 26

(1) Prin clauza de confidenţialitate părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în timpul executării contractului, în condiţiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

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

ART. 27

(1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

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

(3) Competenţa şi procedura de eliberare a certificatului medical, precum şi sancţiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

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

(5) La angajarea în domeniile sănătate, alimentaţie publică, educaţie şi în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita şi teste medicale specifice.

ART. 28

Certificatul medical este obligatoriu şi în următoarele situaţii:

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

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

c) la începerea misiunii, în cazul salariaţilor încadraţi cu contract de muncă temporară;

d) în cazul ucenicilor, practicanţilor, elevilor şi studenţilor, în situaţia în care urmează să fie instruiţi pe meserii şi profesii, precum şi în situaţia schimbării meseriei pe parcursul instruirii;

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

f) periodic, în cazul celor care desfăşoară activităţi cu risc de transmitere a unor boli şi care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalaţiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivităţi de copii, în unităţi sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii;

g) periodic, în cazul celor care lucrează în unităţi fără factori de risc, prin examene medicale diferenţiate în funcţie de vârstă, sex şi stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

ART. 29

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

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

(3) Informaţiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia

capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum şi aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la activităţile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză.

ART. 30

(1) Încadrarea salariaţilor la instituţiile şi autorităţile publice şi la alte unităţi bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile fiecărei unităţi prevăzute la alin. (1).

_____

Articolul 1 din LEGEA nr. 70 din 28 martie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 304 din 29 martie 2022 prevede:

Articolul 1

(1) Prin derogare de la prevederile art. 30 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi de la prevederile art. 464 şi art. 554 alin. (7) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare, de la prevederile art. 9 alin. (5) din Legea nr. 360/2002 privind Statutul poliţistului, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale Legii nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, cu modificările şi completările ulterioare, Ministerul Sănătăţii şi unităţile aflate în subordinea şi/sau în coordonarea acestuia, Ministerul Afacerilor Interne şi unităţile şi instituţiile aflate în subordinea, în cadrul şi/sau în coordonarea acestuia, autorităţile administraţiei publice locale şi ministerele şi instituţiile cu reţea sanitară proprie, precum şi instituţiile publice de asistenţă socială organizează examen, în vederea ocupării posturilor pe perioadă nedeterminată, pentru personalul care, în perioada stării de alertă sau a situaţiilor de risc epidemiologic şi biologic, a ocupat fără concurs posturi de execuţie pe perioadă determinată.

(2) Examenul prevăzut la alin. (1) se organizează anterior încetării contractului individual de muncă/raportului de serviciu pe perioadă determinată.

(3) Personalul nominalizat la alin. (1) poate participa la examenul organizat în vederea încadrării în postul ocupat pe durată determinată din cadrul unităţii unde îşi desfăşoară activitatea.

(4) De prevederile alin. (3) beneficiază şi medicii angajaţi în structurile nou-create în perioada stării de alertă, în scopul tratării bolnavilor de COVID-19, aceştia putându-se prezenta la examenul organizat de unităţile sanitare cu paturi în specialitatea în care sunt confirmaţi dacă unitatea cu care au încheiat contractul de muncă pe perioadă determinată nu are în structura sa o secţie din aceeaşi specialitate, după caz, la solicitarea unităţii spitaliceşti.

_____

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulţi candidaţi, încadrarea în muncă se face prin examen.

(4) Condiţiile de organizare şi modul de desfăşurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

ART. 31

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

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

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.

(5) Pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepţie acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârşitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverinţă, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competenţă acesta îşi are sediul.

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

ART. 32

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

(2) Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase.

(2^1) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleaşi părţi se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeaşi funcţie şi cu aceleaşi atribuţii

(la 22-10-2022 Articolul 32 din Capitolul I , Titlul II a fost completat de Punctul 12, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

ART. 33

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

ART. 34

(1) Fiecare angajator are obligaţia de a înfiinţa un registru general de evidenţă a salariaţilor.

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

(3) Registrul general de evidenţă a salariaţilor se completează şi se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării şi cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaţilor, data angajării, funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, nivelul şi specialitatea studiilor absolvite, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile şi cuantumul acestora, perioada şi cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detaşării şi data încetării contractului individual de muncă.

(la 26-05-2022 Alineatul (3) din Articolul 34 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 144 din 20 mai 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 502 din 23 mai 2022)

(4) Registrul general de evidenţă a salariaţilor este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziţie inspectorului de muncă sau oricărei alte autorităţi care îl solicită, în condiţiile legii.

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

(5^1) Registrul general de evidenţă a salariaţilor este accesibil online pentru salariaţi/foşti salariaţi, în privinţa datelor care îi privesc. Dreptul de acces se limitează la vizualizarea, descărcarea şi tipărirea acestor date, precum şi la generarea online şi descărcarea unui extras din registru.

(la 26-05-2022 Articolul 34 din Capitolul I , Titlul II a fost completat de Punctul 2, Articolul I din LEGEA nr. 144 din 20 mai 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 502 din 23 mai 2022)

(5^2) Vechimea în muncă şi/sau în specialitate poate fi dovedită şi cu extrasul prevăzut la alin. (5^1), în condiţiile stabilite prin hotărâre a Guvernului.

(la 26-05-2022 Articolul 34 din Capitolul I , Titlul II a fost completat de Punctul 2, Articolul I din LEGEA nr. 144 din 20 mai 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 502 din 23 mai 2022)

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

(6^1) În cazul în care angajatorul se află în procedură de insolvenţă, faliment sau lichidare conform prevederilor legale în vigoare, administratorul judiciar sau, după caz, lichidatorul judiciar

este obligat să elibereze salariaţilor, în termen de maximum 60 de zile calendaristice, un document care să ateste activitatea desfăşurată de aceştia, conform prevederilor alin. (5), să înceteze şi să transmită în registrul general de evidenţă a salariaţilor încetarea contractelor individuale de muncă.

(la 14-01-2023 Alineatul (6^1) din Articolul 34 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 1, Articolul II din LEGEA nr. 26 din 10 ianuarie 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 30 din 11 ianuarie 2023)

(7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidenţă a salariaţilor, înregistrările care se efectuează, condiţiile privind accesul online al salariaţilor sau al foştilor salariaţi la datele din registru, inclusiv condiţiile privind dovada vechimii în muncă şi/sau în specialitate potrivit alin. (5^2), precum şi orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(la 26-05-2022 Alineatul (7) din Articolul 34 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 3, Articolul I din LEGEA nr. 144 din 20 mai 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 502 din 23 mai 2022)

_____

Conform articolului II din LEGEA nr. 144 din 20 mai 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 502 din 23 mai 2022, în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale, se stabilesc procedura de acces online a salariaţilor sau foştilor salariaţi la datele din registrul general de evidenţă a salariaţilor, modalitatea de generare şi descărcare a extrasului, precum şi condiţiile în care prin extras se poate dovedi vechimea în muncă şi/sau în specialitate, potrivit dispoziţiilor art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi cu cele aduse prin prezenta lege, cu respectarea prevederilor legale privind protecţia datelor cu caracter personal.

_____

ART. 34^1

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

a) prin asumarea de către angajator a atribuţiilor specifice;

b) prin desemnarea unuia sau mai multor angajaţi cărora să le repartizeze, prin fişa postului, atribuţii privind activitatea de resurse umane şi salarizare;

c) prin contractarea unor servicii externe specializate în resurse umane şi salarizare.

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

(la 03-10-2020 Capitolul I din Titlul II a fost completat de Punctul 2, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 213 din 30 septembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 893 din 30 septembrie 2020)

ART. 35

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care îşi exercită acest drept.

(la 22-10-2022 Alineatul (1) din Articolul 35 , Capitolul I , Titlul II a fost modificat de Punctul 13, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

Conform articolului II din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022, pentru salariatul care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei legi, informaţiile suplimentare privind condiţiile aplicabile raportului de muncă se comunică de către angajator, la cerere, în maximum 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitări nu exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art. 35 alin. (1), art. 39 alin. (1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 şi art. 278^2 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, inclusiv cu cele aduse prin prezenta lege.

---

(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul unor funcţii.

ART. 36

Cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi prin contract individual de muncă în baza autorizaţiei de muncă sau a permisului de şedere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii.

CAP. II

Executarea contractului individual de muncă

ART. 37

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

ART. 38

Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Decizie de admitere: HP nr. 19/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 573 din 12 iulie 2019:

În interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) şi art. 254 alin. (3) şi (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă

sau într-un act adiţional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina şi în legătură cu munca sa, este interzisă şi este sancţionată cu nulitatea clauzei astfel negociate.

ART. 39

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

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

e) dreptul la demnitate în muncă;

f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

g) dreptul la acces la formarea profesională;

h) dreptul la informare şi consultare;

i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;

j) dreptul la protecţie în caz de concediere;

k) dreptul la negociere colectivă şi individuală;

l) dreptul de a participa la acţiuni colective;

m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

m^1) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiţii de muncă mai favorabile dacă şi-a încheiat perioada de probă şi are o vechime de cel puţin 6 luni la acelaşi angajator;

(la 22-10-2022 Alineatul (1) din Articolul 39 , Capitolul II , Titlul II a fost completat de Punctul 14, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Conform articolului II din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022, pentru salariatul care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei legi, informaţiile suplimentare privind condiţiile aplicabile raportului de muncă se comunică de către angajator, la cerere, în maximum 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitări nu exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art. 35 alin. (1), art. 39 alin. (1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 şi art. 278^2 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, inclusiv cu cele aduse prin prezenta lege.

---

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

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

b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c) obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;

d) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

e) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

f) obligaţia de a respecta secretul de serviciu;

g) alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

ART. 40

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

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;

b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condiţiile legii;

c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;

f) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora.

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

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

d) să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii. Periodicitatea comunicărilor se stabileşte prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 39 alin. (1) lit. m^1).

(la 22-10-2022 Alineatul (2) din Articolul 40 , Capitolul II , Titlul II a fost completat de Punctul 15, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

Conform articolului II din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022, pentru salariatul care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei legi, informaţiile suplimentare privind condiţiile aplicabile raportului de muncă se comunică de către angajator, la cerere, în maximum 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitări nu exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art. 35 alin. (1), art. 39 alin. (1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 şi art. 278^2 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, inclusiv cu cele aduse prin prezenta lege.

CAP. III

Modificarea contractului individual de muncă

ART. 41

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

(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul cod.

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

a) durata contractului;
b) locul muncii;
c) felul muncii;
d) condiţiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

ART. 42

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

(2) Pe durata delegării, respectiv a detaşării, salariatul îşi păstrează funcţia şi toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

ART. 43

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

ART. 44

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

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

ART. 45

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

ART. 46

(1) Detaşarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(2) În mod excepţional, perioada detaşării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenţa salariatului la angajatorul la care s-a dispus detaşarea, cu acordul ambelor părţi, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice.

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

ART. 47

(1) Drepturile cuvenite salariatului detaşat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detaşarea.

———————

Decizie de admitere: HP nr. 23/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 364 din 28 aprilie 2023:

În interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 47 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, raportate la dispoziţiile art. 1 alin. (1), (3) şi (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare, unui salariat detaşat de la un angajator în cadrul căruia drepturile salariale se stabilesc prin negociere nu îi pot fi plătite de către angajatorul cesionar, instituţie sau autoritate publică, drepturi care depăşesc nivelul maxim prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017.

În interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 256 alin. (1) din Codul muncii, raportat la art. 47 alin. (2) din acelaşi act normativ, cu referire la dispoziţiile art. 1 alin. (1), (3) şi (4) din Legea-

cadru nr. 153/2017, salariatul detaşat care a încasat de la angajatorul cesionar drepturi salariale ce depăşesc nivelul maxim prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017 pentru postul pe care a fost detaşat nu este obligat să le restituie.
———————

(2) Pe durata detaşării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detaşarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detaşat.
———————

Decizie de admitere: HP nr. 23/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 364 din 28 aprilie 2023:

În interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 47 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, raportate la dispoziţiile art. 1 alin. (1), (3) şi (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare, unui salariat detaşat de la un angajator în cadrul căruia drepturile salariale se stabilesc prin negociere nu îi pot fi plătite de către angajatorul cesionar, instituţie sau autoritate publică, drepturi care depăşesc nivelul maxim prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017.

În interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 256 alin. (1) din Codul muncii, raportat la art. 47 alin. (2) din acelaşi act normativ, cu referire la dispoziţiile art. 1 alin. (1), (3) şi (4) din Legea-cadru nr. 153/2017, salariatul detaşat care a încasat de la angajatorul cesionar drepturi salariale ce depăşesc nivelul maxim prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017 pentru postul pe care a fost detaşat nu este obligat să le restituie.
———————

(3) Angajatorul care detaşează are obligaţia de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detaşarea să îşi îndeplinească integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat.

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detaşarea nu îşi îndeplineşte integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detaşarea.

(5) În cazul în care există divergenţă între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu îşi îndeplineşte obligaţiile potrivit prevederilor alin. (1) şi (2), salariatul detaşat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detaşat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori şi de a cere executarea silită a obligaţiilor neîndeplinite.

ART. 48

Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, şi în cazul unor situaţii de forţă majoră, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului, în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul cod.

CAP. IV

Suspendarea contractului individual de muncă

ART. 49

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi şi obligaţii ale părţilor decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea **sunt** prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente **interne.**

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza **unei fapte imputabile salariatului, pe dur**ata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepţia situaţiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

ART. 50

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situaţii:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea **nu prevede altfel;**

e) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;

f) forţă majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;

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

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

ART. 51

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

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

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;
d) concediu pentru formare profesională;
e) exercitarea unor funcţii elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
f) participarea la grevă.
g) concediu de acomodare.
(la 12-08-2016 Lit. g) a alin. (1) al art. 51 a fost introdusă de art. XII din LEGEA nr. 57 din 11 aprilie 2016 publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 283 din 14 aprilie 2016.)

h) desfăşurarea, pe bază de contract încheiat în condiţiile legii, a unei activităţi specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

(la 29-05-2023 Alineatul (1) din Articolul 51 , Capitolul IV , Titlul II a fost completat de Articolul I din LEGEA nr. 140 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 461 din 26 mai 2023)

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern.
(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) şi la art. 152^1 ori absentării de la locul de muncă în condiţiile prevăzute la art. 152^2 se menţin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absenţă.

(la 22-10-2022 Articolul 51 din Capitolul IV , Titlul II a fost completat de Punctul 16, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

ART. 52
(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:
a) încetat efectele juridice;*)

Prin DECIZIA CURŢII CONSTITUŢIONALE nr. 261 din 5 mai 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 511 din 7 iulie 2016, s-a admis excepţia de neconstituţionalitate a prevederilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, constatându-se că acestea sunt neconstituţionale.
Conform art. 147 alin. (1) din CONSTITUŢIA ROMÂNIEI republicată în MONITORUL OFICIAL nr. 767 din 31 octombrie 2003 dispoziţiile din legile şi ordonanţele în vigoare, precum şi cele din regulamente, constatate ca fiind neconstituţionale, îşi încetează efectele juridice la 45 de zile de la publicarea deciziei Curţii Constituţionale dacă, în acest interval, Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pun de acord prevederile neconstituţionale cu dispoziţiile Constituţiei. Pe durata acestui termen, dispoziţiile constatate ca fiind neconstituţionale sunt suspendate de drept.

Prin urmare, în intervalul 7 iulie 2016-21 august 2016, prevederile art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii au fost suspendate de drept, încetându-şi efectele juridice, în data de 22 august 2016, întrucât legiuitorul nu a intervenit pentru modificarea prevederilor atacate.

———————

b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti*);

———————

Prin DECIZIA CURŢII CONSTITUŢIONALE nr. 279 din 23 aprilie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 17 iunie 2015, s-a admis excepţia de neconstituţionalitate a prevederilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, constatându-se că acestea sunt neconstituţionale.

Conform art. 147 alin. (1) din CONSTITUŢIA ROMÂNIEI republicată în MONITORUL OFICIAL nr. 767 din 31 octombrie 2003 dispoziţiile din legile şi ordonanţele în vigoare, precum şi cele din regulamente, constatate ca fiind neconstituţionale, îşi încetează efectele juridice la 45 de zile de la publicarea deciziei Curţii Constituţionale dacă, în acest interval, Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pun de acord prevederile neconstituţionale cu dispoziţiile Constituţiei. Pe durata acestui termen, dispoziţiile constatate ca fiind neconstituţionale sunt suspendate de drept.

Prin urmare, începând cu data de 2 august 2015, prevederile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii îşi încetează efectele juridice, legiuitorul neintervenind pentru modificarea prevederilor atacate.

———————

c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c^1) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

(la 01-02-2014 Lit. c^1) a alin. (1) al art. 52 a fost introdusă de pct. 1 al art. 61 din LEGEA nr. 255 din 19 iulie 2013 publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 515 din 14 august 2013.)

d) pe durata detaşării;

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

f) pe durata suspendării temporare a activităţii şi/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgenţă potrivit art. 93 alin. (1) din Constituţia României, republicată.

(la 27-12-2020 Alineatul (1) din Articolul 52 , Capitolul IV , Titlul II a fost completat de Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 298 din 24 decembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1293 din 24 decembrie 2020)

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

———————

Decizie de admitere: HP nr. 35/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 600 din 30 iunie 2023:

În interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 513 alin. (1) lit. l) din Codul administrativ, în contextul abrogării prevederilor art. 86 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, acordarea drepturilor salariale aferente perioadei de suspendare se realizează în condiţiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii, în raport cu prevederile art. 367 din Codul administrativ.

———————

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

ART. 53

(1) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).

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

ART. 53^1

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

(2) În situaţia în care bugetul angajatorului destinat plăţii cheltuielilor de personal permite, indemnizaţia prevăzută la alin. (1) poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferenţa de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu prevederile art. 53 alin. (1).

(3) Indemnizaţia prevăzută la alin. (1) este supusă impozitării şi plăţii contribuţiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare.

(4) În cazul indemnizaţiei prevăzute la alin. (1), calculul, reţinerea şi plata impozitului pe venit, a contribuţiei de asigurări sociale de stat şi a contribuţiei de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizaţiile încasate din bugetul asigurărilor pentru şomaj.

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

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

(7) Pentru indemnizaţia prevăzută la alin. (1) nu se datorează contribuţie asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220^5 din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare.

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

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

(10) Perioada prevăzută la alin. (1), pentru care salariaţii ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate şi angajatorii acestor salariaţi nu datorează contribuţia asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220^5 din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare, constituie stagiu de cotizare fără plata contribuţiei în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările şi completările ulterioare. Pentru stabilirea şi calculul indemnizaţiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările şi completările ulterioare, se utilizează salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1).

(11) În situaţia în care stagiul de cotizare realizat potrivit alin. (10) este corespunzător unei fracţiuni de lună, se utilizează salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracţiunii de lună.

(12) În vederea acordării sumelor necesare plăţii indemnizaţiei prevăzute la alin. (1), angajatorii depun, prin poşta electronică, la agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, precum şi a municipiului Bucureşti, în raza cărora îşi au sediul social, o cerere semnată şi datată de reprezentantul legal, însoţită de o declaraţie pe propria răspundere şi de lista persoanelor care urmează să beneficieze de această indemnizaţie, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, conform modelului aprobat prin ordin al ministrului muncii şi protecţiei sociale.

Conform articolului II din LEGEA nr. 298 din 24 decembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1293 din 24 decembrie 2020, ordinul ministrului muncii şi protecţiei sociale prevăzut la art. 53^1 alin. (12) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, astfel cum a fost completată prin prezenta lege, se emite în termen de 15 zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I.

---

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

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

(15) Plata sumei prevăzute la alin. (1) se face în baza cererii semnate şi datate de reprezentantul legal, depusă prin poşta electronică la agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, precum şi a municipiului Bucureşti, în raza cărora îşi au sediul social.

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

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

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

(19) Angajatorii nu pot desfiinţa locurile de muncă ocupate de persoanele ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) sau f), pe o perioadă cel puţin egală cu perioada suspendării pentru care au beneficiat, pentru aceşti salariaţi, de plata indemnizaţiilor prevăzute la alin. (1) din bugetul asigurărilor sociale pentru şomaj.

Conform articolului III din LEGEA nr. 298 din 24 decembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1293 din 24 decembrie 2020, prevederile art. 53^1 alin. (19) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, astfel cum a fost completată prin prezenta lege, se aplică numai în situaţia desfiinţării locurilor de muncă ocupate de persoane ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) după data intrării în vigoare a prezentei legi.

(la 27-12-2020 Capitolul IV din Titlul II a fost completat de Punctul 2, Articolul I din LEGEA nr. 298 din 24 decembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1293 din 24 decembrie 2020)

ART. 54

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

CAP. V

Încetarea contractului individual de muncă

ART. 55

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

SECŢIUNEA 1

Încetarea de drept a contractului individual de muncă

ART. 56

(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii;

b) la data rămânerii definitivă a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

(la 18-08-2022 Litera b) din Alineatul (1) , Articolul 56 , Sectiunea 1 , Capitolul V , Titlul II a fost modificată de Punctul 2, Articolul 12, Capitolul III din LEGEA nr. 140 din 17 mai 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 500 din 20 mai 2022)

c) la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepţional, pentru salariata care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei

pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II;

(la 11-05-2019 Litera c) din Alineatul (1) , Articolul 56 , Sectiunea 1 , Capitolul V , Titlul II a fost modificată de Punctul 1, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 93 din 6 mai 2019, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 354 din 08 mai 2019)

_____

Prin DECIZIA CURŢII CONSTITUŢIONALE nr. 759 din 23 noiembrie 2017, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 108 din 5 februarie 2018, s-a admis excepţia de neconstituţionalitate a prevederilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, constatându-se că acestea sunt neconstituţionale.

Dispoziţiile declarate neconstituţionale prevedeau încetarea de drept a contractului individual de muncă la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III.

Conform art. 147 alin. (1) din CONSTITUŢIA ROMÂNIEI republicată în MONITORUL OFICIAL nr. 767 din 31 octombrie 2003 dispoziţiile din legile şi ordonanţele în vigoare, precum şi cele din regulamente, constatate ca fiind neconstituţionale, îşi încetează efectele juridice la 45 de zile de la publicarea deciziei Curţii Constituţionale dacă, în acest interval, Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pun de acord prevederile neconstituţionale cu dispoziţiile Constituţiei. Pe durata acestui termen, dispoziţiile constatate ca fiind neconstituţionale sunt suspendate de drept.

Prin urmare, în intervalul 5 februarie 2018-21 martie 2018, prevederile art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii au fost suspendate de drept, încetându-şi efectele juridice, în data de 22 martie 2018, întrucât legiuitorul nu a intervenit pentru modificarea prevederilor atacate.

_____

_____

Decizie de admitere: HP nr. 54/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1055 din 31 octombrie 2022:

În interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 56 alin. (1) lit. c) şi art. 56 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, stabileşte că:

Respingerea cererii de pensionare pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare în procedura revizuirii prevăzută la art. 107 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare, atrage aplicarea normelor de drept din Codul civil ce reglementează efectele nulităţii actului juridic, în privinţa deciziei de constatare a cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă emise de angajator în temeiul dispoziţiilor art. 56 alin. (2) coroborat cu art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

_____

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

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive

neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;

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

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

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

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

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

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

———————

Decizie de admitere: HP nr. 54/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1055 din 31 octombrie 2022:

În interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 56 alin. (1) lit. c) şi art. 56 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, stabileşte că:

Respingerea cererii de pensionare pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare în procedura revizuirii prevăzută la art. 107 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare, atrage aplicarea normelor de drept din Codul civil ce reglementează efectele nulităţii actului juridic, în privinţa deciziei de constatare a cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă emise de angajator în temeiul dispoziţiilor art. 56 alin. (2) coroborat cu art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

———————

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

(la 14-11-2018 Articolul 56 din Sectiunea 1 , Capitolul V , Titlul II a fost completat de Punctul 2, Articolul IV din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 96 din 9 noiembrie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 963 din 14 noiembrie 2018)

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

(la 11-05-2019 Articolul 56 din Sectiunea 1 , Capitolul V , Titlul II a fost completat de Punctul 2, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 93 din 6 mai 2019, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 354 din 08 mai 2019)

ART. 57

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

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

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

(4) În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

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

(6) Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părţilor.

(7) Dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

_____

Decizie de admitere: HP nr. 19/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 573 din 12 iulie 2019:

În interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) şi art. 254 alin. (3) şi (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adiţional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina şi în legătură cu munca sa, este interzisă şi este sancţionată cu nulitatea clauzei astfel negociate.

_____

SECŢIUNEA a 2-a

Concedierea

ART. 58

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

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

ART. 59

Este interzisă concedierea salariaţilor:

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

(la 27-07-2020 Litera a) din Articolul 59 , Sectiunea a 2-a , Capitolul V , Titlul II a fost modificată de Punctul 3, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 151 din 23 iulie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 658 din 24 iulie 2020)

b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

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

(la 22-10-2022 Articolul 59 din Sectiunea a 2-a , Capitolul V , Titlul II a fost completat de Punctul 17, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

ART. 60

(1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) încetat efecte juridice;

Prin DECIZIA CURŢII CONSTITUŢIONALE nr. 814 din 24 noiembrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 950 din 22 decembrie 2015, s-a admis excepţia de neconstituţionalitate a prevederilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, constatându-se că acestea sunt neconstituţionale.

Conform art. 147 alin. (1) din CONSTITUŢIA ROMÂNIEI republicată în MONITORUL OFICIAL nr. 767 din 31 octombrie 2003 dispoziţiile din legile şi ordonanţele în vigoare, precum şi cele din regulamente, constatate ca fiind neconstituţionale, îşi încetează efectele juridice la 45 de zile de la publicarea deciziei Curţii Constituţionale dacă, în acest interval, Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pun de acord prevederile neconstituţionale cu dispoziţiile Constituţiei. Pe durata acestui termen, dispoziţiile constatate ca fiind neconstituţionale sunt suspendate de drept.

Prin urmare, începând cu data de 6 februarie 2016, prevederile art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii îşi încetează efectele juridice, legiuitorul neintervenind pentru modificarea prevederilor atacate.

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

i) pe durata efectuării concediului paternal şi a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condiţiile reglementate la art. 152^2.

(la 22-10-2022 Alineatul (1) din Articolul 60 , Sectiunea a 2-a , Capitolul V , Titlul II a fost completat de Punctul 18, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condiţiile legii.

SECŢIUNEA a 3-a

Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului

ART. 61

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului în următoarele situaţii:

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

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

(la 01-02-2014 Lit. b) a art. 61 a fost modificată de pct. 2 al art. 61 din LEGEA nr. 255 din 19 iulie 2013 publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 515 din 14 august 2013.)

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

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

ART. 62

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

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

(3) Decizia se emite în scris şi, sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă.

(4) Salariaţii care consideră că au fost concediaţi pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, 152^1, 152^2, 153^2 şi art. 194 alin. (2) pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar faţă de prevederile alin. (3), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

(la 22-10-2022 Articolul 62 din Sectiunea a 3-a , Capitolul V , Titlul II a fost completat de Punctul 19, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

(5) Prevederile alin. (4) nu sunt aplicabile situaţiilor în care prin legi speciale se instituie proceduri prealabile prin care investigarea faptelor revine unei autorităţi sau unui organism competent.

(la 22-10-2022 Articolul 62 din Sectiunea a 3-a , Capitolul V , Titlul II a fost completat de Punctul 19, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

ART. 63

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

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

ART. 64

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

(2) În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale şi/sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

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

(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului

către agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

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

SECŢIUNEA a 4-a

Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului

ART. 65

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

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

ART. 66

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

ART. 67

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

SECŢIUNEA a 5-a

Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaţilor şi procedura concedierilor colective

ART. 68

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

a) cel puţin 10 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi;

b) cel puţin 10% din salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;

c) cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.

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

ART. 69

(1) În cazul în care angajatorul intenţionează să efectueze concedieri colective, acesta are obligaţia de a iniţia, în timp util şi în scopul ajungerii la o înţelegere, în condiţiile prevăzute de lege,

consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, cu privire cel puţin la:

a) metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi care vor fi concediaţi;

b) atenuarea consecinţelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaţilor concediaţi.

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

a) numărul total şi categoriile de salariaţi;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii şi/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecinţelor concedierii şi compensaţiile ce urmează să fie acordate salariaţilor concediaţi, conform dispoziţiilor legale şi/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

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

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaţilor concediaţi.

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaţilor după evaluarea realizării obiectivelor de performanţă.

(4) Obligaţiile prevăzute la alin. (1) şi (2) se menţin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deţine controlul asupra angajatorului.

(5) În situaţia în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deţine controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligaţiilor prevăzute la alin. (1) şi (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informaţiile necesare.

ART. 70

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

ART. 71

(1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori

diminuării numărului salariaţilor concediaţi, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

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

ART. 72

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

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informaţiile relevante cu privire la intenţia de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2), precum şi rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, prevăzute la art. 69 alin. (1) şi art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaţilor, numărul salariaţilor afectaţi de concediere şi data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligaţia să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor, la aceeaşi dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă.

(4) Sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

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

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

(7) În cazul în care concedierea colectivă preconizată vizează membri ai echipajului unei nave maritime, notificarea prevăzută la alin. (1) se comunică şi autorităţii competente a statului sub al cărui pavilion navighează nava, cu respectarea prevederilor alin. (2) şi în termenul prevăzut la alin. (1).

(la 17-06-2018 Articolul 72 din Sectiunea a 5-a , Capitolul V , Titlul II a fost completat de Punctul 1, Articolul IV din LEGEA nr. 127 din 11 iunie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 491 din 14 iunie 2018)

ART. 73

(1) În perioada prevăzută la art. 72 alin. (1), agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă trebuie să caute soluţii la problemele ridicate de concedierile colective preconizate şi să le comunice în timp util angajatorului şi sindicatului ori, după caz, reprezentanţilor salariaţilor.

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

(3) Inspectoratul teritorial de muncă are obligaţia de a informa în scris angajatorul şi sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum şi despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei iniţiale prevăzute la art. 72 alin. (1).

ART. 74

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

(2) În situaţia în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleaşi activităţi, angajatorul va transmite salariaţilor care au fost concediaţi de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleaşi condiţii de competenţă profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informaţi asupra reluării activităţii.

(3) Salariaţii au la dispoziţie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (2) nu îşi manifestă în scris consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

(5) Prevederile art. 68-73 nu se aplică salariaţilor din instituţiile publice şi autorităţile publice.

(6) Prevederile art. 68-73 nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepţia cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

SECŢIUNEA a 6-a

Dreptul la preaviz

ART. 75

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

———————

Decizie de admitere: RIL nr. 8/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 573 din 19 iunie 2024:

În interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 75 alin. (1) şi art. 278 alin. (1) din Codul muncii, termenul de preaviz începe să curgă din ziua următoare comunicării notificării de preaviz şi se împlineşte în ultima zi a termenului, dispoziţiile art. 181 alin. (1)

pct. 2 şi alin. (2) din Codul de procedură civilă, precum şi cele ale art. 2.553 alin. (1) din Codul civil nefiind aplicabile.
———————

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

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

ART. 76

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

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

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condiţiile art. 64.

ART. 77

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

SECŢIUNEA a 7-a

Controlul şi sancţionarea concedierilor nelegale

ART. 78

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

ART. 79

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

ART. 80

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

(2) La solicitarea salariatului instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.

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

SECŢIUNEA a 8-a

Demisia

ART. 81

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

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

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.

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

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

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

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

CAP. VI

Contractul individual de muncă pe durată determinată

ART. 82

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

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

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condiţiile prevăzute la art. 83, şi după expirarea termenului iniţial, cu acordul scris al părţilor, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

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

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive şi nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

ART. 83

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepţia situaţiei în care acel salariat participă la grevă;

b) creşterea şi/sau modificarea temporară a structurii activităţii angajatorului;

c) desfăşurarea unor activităţi cu caracter sezonier;

d) în situaţia în care este încheiat în temeiul unor dispoziţii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplineşte condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;

f) ocuparea unei funcţii eligibile în cadrul organizaţiilor sindicale, patronale sau al organizaţiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

g) angajarea pensionarilor care, în condiţiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

ART. 84

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

(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

ART. 85

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

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 şi 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

ART. 86

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

(2) O copie a anunţului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor.

ART. 87

(1) Referitor la condiţiile de angajare şi de muncă, salariaţii cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi trataţi mai puţin favorabil decât salariaţii permanenţi comparabili, numai pe

motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepţia cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată şi care desfăşoară aceeaşi activitate sau una similară, în aceeaşi unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeaşi unitate, se au în vedere dispoziţiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

CAP. VII

Munca prin agent de muncă temporară

ART. 88

(1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară şi care este pus la dispoziţia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acestuia din urmă.

(2) Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziţia unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acestuia din urmă.

(3) Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariaţi temporari, pentru a-i pune la dispoziţia utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziţie sub supravegherea şi conducerea acestuia. Condiţiile de funcţionare a agentului de muncă temporară, precum şi procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care şi sub supravegherea şi conducerea căreia munceşte temporar un salariat temporar pus la dispoziţie de agentul de muncă temporară.

(5) Misiunea de muncă temporară înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziţia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise şi cu caracter temporar.

ART. 89

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

ART. 90

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

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

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

ART. 91

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

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

a) durata misiunii;

b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii şi programul de lucru;

c) condiţiile concrete de muncă;

d) echipamentele individuale de protecţie şi de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;

e) orice alte servicii şi facilităţi în favoarea salariatului temporar;

f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum şi remuneraţia la care are dreptul salariatul;

g) condiţiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziţie de un agent de muncă temporară.

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

ART. 92

(1) Salariaţii temporari au acces la toate serviciile şi facilităţile acordate de utilizator, în aceleaşi condiţii ca şi ceilalţi salariaţi ai acestuia.

(2) Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecţie şi de muncă, cu excepţia situaţiei în care prin contractul de punere la dispoziţie dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.

(3) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primeşte salariatul utilizatorului, care prestează aceeaşi muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

(la 25-01-2015 Alin. (3) al art. 92 a fost introdus de pct. 3 al art. I din LEGEA nr. 12 din 20 ianuarie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 52 din 22 ianuarie 2015.)

(4) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă şi care prestează aceeaşi muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului.

(la 25-01-2015 Alin. (4) al art. 92 a fost introdus de pct. 3 al art. I din LEGEA nr. 12 din 20 ianuarie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 52 din 22 ianuarie 2015.)

ART. 93

Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmăreşte să înlocuiască astfel un salariat al său al

cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.

ART. 94

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

(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 şi art. 18 alin. (1), condiţiile în care urmează să se desfăşoare misiunea, durata misiunii, identitatea şi sediul utilizatorului, precum şi cuantumul şi modalităţile remuneraţiei salariatului temporar.

ART. 95

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

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

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

(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunţă la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condiţiile contractului de punere la dispoziţie.

ART. 96

(1) Pe toată durata misiunii salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporară.

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabileşte prin negociere directă cu agentul de muncă temporară şi nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe ţară garantat în plată.

(3) Agentul de muncă temporară este cel care reţine şi virează toate contribuţiile şi impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului şi plăteşte pentru acesta toate contribuţiile datorate în condiţiile legii.

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

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

ART. 97

Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:

a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;

b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună şi 3 luni;

c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 şi 6 luni;

d) 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;

e) 30 de zile lucrătoare, în cazul salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

ART. 98

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

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

ART. 99

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

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

ART. 100

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

ART. 101

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

ART. 102

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

CAP. VIII

Contractul individual de muncă cu timp parţial

ART. 103

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

ART. 104

(1) Angajatorul poate încadra salariaţi cu fracţiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parţial.

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

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

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

ART. 105

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

a) durata muncii şi repartizarea programului de lucru;

b) condiţiile în care se poate modifica programul de lucru;

c) interdicţia de a efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor acestora.

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

ART. 106

(1) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parţial se bucură de drepturile salariaţilor cu normă întreagă, în condiţiile prevăzute de lege şi de contractele colective de muncă aplicabile.

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

ART. 107

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

(2) Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariţia unor locuri de muncă cu fracţiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracţiune de normă şi invers. Această informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului.

(3) O copie a anunţului prevăzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor.

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

CAP. IX
Munca la domiciliu

ART. 108

(1) Sunt consideraţi salariaţi cu munca la domiciliu acei salariaţi care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuţiile specifice funcţiei pe care o deţin.

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

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

ART. 109

Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă şi conţine, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3), următoarele:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;

b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său şi modalitatea concretă de realizare a controlului;

c) obligaţia angajatorului de a asigura transportul la şi de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime şi materialelor pe care le utilizează în activitate, precum şi al produselor finite pe care le realizează.

ART. 110

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

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

(3) Salariaţii cu munca la domiciliu au obligaţia de a respecta şi de a asigura confidenţialitatea informaţiilor şi documentelor utilizate în timpul muncii la domiciliu.

(la 06-05-2021 Articolul 110 din Capitolul IX , Titlul II a fost completat de Punctul 3, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 36 din 5 mai 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 474 din 06 mai 2021)

TITLUL III
Timpul de muncă şi timpul de odihnă

CAP. I
Timpul de muncă

SECŢIUNEA 1
Durata timpului de muncă

ART. 111

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îşi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.

(2) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activităţii, care stabileşte orele şi zilele când începe şi când se încheie prestarea muncii.

(3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă şi repartizarea sa în funcţie de un anumit model stabilit de angajator.

(la 22-10-2022 Articolul 111 din Sectiunea 1 , Capitolul I , Titlul III a fost modificat de Punctul 20, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

ART. 112

(1) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.

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

ART. 113

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

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

ART. 114

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activităţi sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referinţă mai mari de 4 luni, dar care să nu depăşească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecţia sănătăţii şi securităţii în muncă a salariaţilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referinţă stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referinţă care în niciun caz să nu depăşească 12 luni.

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

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

ART. 115

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

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

ART. 116

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

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

ART. 117

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

ART. 118

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toţi salariaţii, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

(la 22-10-2022 Alineatul (1) din Articolul 118 , Sectiunea 1 , Capitolul I , Titlul III a fost modificat de Punctul 21, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

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

(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărţită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(4) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor art. 112 şi 114.

(5) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(la 22-10-2022 Articolul 118 din Sectiunea 1 , Capitolul I , Titlul III a fost completat de Punctul 22, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

(6) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă

iniţial la sfârşitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul iniţial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanţelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(la 22-10-2022 Articolul 118 din Sectiunea 1 , Capitolul I , Titlul III a fost completat de Punctul 22, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

(7) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înţelege posibilitatea salariaţilor de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanţă, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

(la 22-10-2022 Articolul 118 din Sectiunea 1 , Capitolul I , Titlul III a fost completat de Punctul 22, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

ART. 118^1

(1) La cerere, salariaţii care au în întreţinere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condiţiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activităţii de telemuncă, cu modificările şi completările ulterioare, cu excepţia situaţiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfăşurarea activităţii în astfel de condiţii.

(2) În situaţia în care ambii părinţi sau reprezentaţi legali sunt salariaţi, cererea prevăzută la alin. (1) va fi însoţită de o declaraţie pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeaşi perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfăşurarea activităţii în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă. În cazul în care părintele sau reprezentantul legal se află în una dintre situaţiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocaţia pentru susţinerea familiei, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, declaraţia pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal nu este necesară.

(3) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 81/2018, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii care îşi desfăşoară activitatea în condiţiile prevăzute la alin. (1) au obligaţia să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuţiilor care le revin potrivit fişei postului.

(la 24-07-2023 Secţiunea 1, Capitolul I, Titlul III a fost completată de ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 241 din 20 iulie 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 673 din 21 iulie 2023)

ART. 119

(1) Angajatorul are obligaţia de a ţine la locul de muncă definit potrivit art. 16^1 evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidenţierea orelor de începere şi de sfârşit ale

programului de lucru, şi de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidenţă, ori de câte ori se solicită acest lucru.

(2) Pentru salariaţii mobili şi salariaţii care desfăşoară muncă la domiciliu, angajatorul ţine evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condiţiile stabilite cu salariaţii prin acord scris, în funcţie de activitatea specifică desfăşurată de către aceştia.

(la 06-10-2022 Alineatul (2) din Articolul 119 , Sectiunea 1 , Capitolul I , Titlul III a fost modificat de ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 275 din 30 septembrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 961 din 03 octombrie 2022, care respinge ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 37 din 5 mai 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 474 din 06 mai 2021.)

(la 13-04-2018 Articolul 119 din Sectiunea 1 , Capitolul I , Titlul III a fost modificat de Punctul 4, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 88 din 4 aprilie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 315 din 10 aprilie 2018)

SECŢIUNEA a 2-a

Munca suplimentară

ART. 120

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

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

ART. 121

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

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

ART. 122

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(la 05-10-2021 Alineatul (1) din Articolul 122 , Sectiunea a 2-a , Capitolul I , Titlul III a fost modificat de Punctul 3, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 117 din 4 octombrie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 951 din 05 octombrie 2021)

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

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

ART. 123

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

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condiţiile prevăzute la alin. (1), se stabileşte prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, şi nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

ART. 124

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

SECŢIUNEA a 3-a

Munca de noapte

ART. 125

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

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

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

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

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

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

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

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

ART. 126

Salariaţii de noapte beneficiază:

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

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

ART. 127

(1) Salariaţii care urmează să desfăşoare muncă de noapte în condiţiile art. 125 alin. (2) sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi, după aceea, periodic.

(2) Condiţiile de efectuare a examenului medical şi periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale şi al ministrului sănătăţii.

(3) Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.

ART. 128

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

(2) Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează, precum şi persoana singură din familia monoparentală nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

(la 03-06-2024 Alineatul (2), Articolul 128, Sectiunea a 3-a, Capitolul I, Titlul III a fost modificat de ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 161 din 29 mai 2024, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 507 din 31 mai 2024)

SECŢIUNEA a 4-a

Norma de muncă

ART. 129

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

ART. 130

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

ART. 131

Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariaţi.

ART. 132

Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor.

CAP. II

Repausuri periodice

ART. 133

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

SECŢIUNEA 1

Pauza de masă şi repausul zilnic

ART. 134

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

———————

Decizie de admitere: HP nr. 19/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 573 din 12 iulie 2019:

În interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) şi art. 254 alin. (3) şi (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adiţional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina şi în legătură cu munca sa, este interzisă şi este sancţionată cu nulitatea clauzei astfel negociate.

———————

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

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

ART. 135

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

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

ART. 136

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

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

SECŢIUNEA a 2-a

Repausul săptămânal

ART. 137

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

(la 11-05-2015 Alin. (1) al art. 137 a fost modificat de art. unic din LEGEA nr. 97 din 7 mai 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 316 din 8 mai 2015.)

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă şi duminică ar prejudicia interesul public sau desfăşurarea normală a activităţii, repausul săptămânal poate fi acordat şi în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) În situaţia prevăzută la alin. (2) salariaţii vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

(4) În situaţii de excepţie zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăşi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă şi cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.

(5) Salariaţii al căror repaus săptămânal se acordă în condiţiile alin. (4) au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).

ART. 138

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

(2) Salariaţii al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condiţiile alin. (1) au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).

SECŢIUNEA a 3-a
Sărbătorile legale

ART. 139

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

- 1 şi 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;

(la 09-03-2023 Alineatul (1) din Articolul 139 , Sectiunea a 3-a , Capitolul II , Titlul III a fost completat de ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 52 din 3 martie 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 186 din 06 martie 2023)

- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;

(la 09-03-2023 Alineatul (1) din Articolul 139 , Sectiunea a 3-a , Capitolul II , Titlul III a fost completat de ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 52 din 3 martie 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 186 din 06 martie 2023)

- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui;

(la 16-03-2018 Alineatul (1) din Articolul 139 , Sectiunea a 3-a , Capitolul II , Titlul III a fost completat de ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 64 din 12 martie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 226 din 13 martie 2018)

- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 mai;
- 1 iunie;

(la 21-11-2016 Alineatul (1) din Articolul 139 , Sectiunea a 3-a , Capitolul II , Titlul III a fost completat de ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 220 din 17 noiembrie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 931 din 18 noiembrie 2016)

- prima şi a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima şi a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

(la 16-10-2016 Alineatul (1) din Articolul 139 , Sectiunea a 3-a , Capitolul II , Titlul III a fost modificat de ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 176 din 7 octombrie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 808 din 13 octombrie 2016)

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

(2^1) Pentru salariaţii care aparţin de un cult religios legal, creştin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii se acordă în funcţie de data la care sunt celebrate de acel cult.

(la 06-04-2020 Articolul 139 din Sectiunea a 3-a , Capitolul II , Titlul III a fost completat de Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 37 din 2 aprilie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 280 din 03 aprilie 2020)

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

(la 13-04-2018 Articolul 139 din Sectiunea a 3-a , Capitolul II , Titlul III a fost completat de Punctul 4^1, Punctul 5, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 88 din 4 aprilie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 315 din 10 aprilie 2018)

(3^1) Salariaţii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de

Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creştin, de care aparţin, cât şi pentru alt cult creştin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(la 06-04-2020 Articolul 139 din Sectiunea a 3-a , Capitolul II , Titlul III a fost completat de Punctul 2, Articolul I din LEGEA nr. 37 din 2 aprilie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 280 din 03 aprilie 2020)

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

(la 29-07-2019 Articolul 139 din Sectiunea a 3-a , Capitolul II , Titlul III a fost completat de ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 153 din 24 iulie 2019, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 623 din 26 iulie 2019)

ART. 140

Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unităţile sanitare şi pentru cele de alimentaţie publică, în scopul asigurării asistenţei sanitare şi, respectiv, al aprovizionării populaţiei cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

ART. 141

Prevederile art. 139 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producţie sau specificului activităţii.

ART. 142

(1) Salariaţilor care lucrează în unităţile prevăzute la art. 140, precum şi la locurile de muncă prevăzute la art. 141 li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariaţii beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

ART. 143

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

CAP. III
Concediile
SECŢIUNEA 1
Concediul de odihnă anual şi alte concedii ale salariaţilor

ART. 144

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

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

ART. 145

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

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

(la 25-01-2015 Alin. (2) al art. 145 a fost modificat de pct. 4 al art. I din LEGEA nr. 12 din 20 ianuarie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 52 din 22 ianuarie 2015.)

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

(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor şi perioada absenţei de la locul de muncă în condiţiile art. 152^2 se consideră perioade de activitate prestată.

(la 22-10-2022 Alineatul (4) din Articolul 145 , Sectiunea 1 , Capitolul III , Titlul III a fost modificat de Punctul 23, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

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

(la 25-01-2015 Alin. (5) al art. 145 a fost introdus de pct. 5 al art. I din LEGEA nr. 12 din 20 ianuarie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 52 din 22 ianuarie 2015.)

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

(la 25-01-2015 Alin. (6) al art. 145 a fost introdus de pct. 5 al art. I din LEGEA nr. 12 din 20 ianuarie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 52 din 22 ianuarie 2015.)

ART. 146

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

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

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

(la 25-01-2015 Art. 146 a fost modificat de pct. 6 al art. I din LEGEA nr. 12 din 20 ianuarie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 52 din 22 ianuarie 2015.)

ART. 147

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

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariaţi prevăzute la alin. (1) se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil şi va fi de cel puţin 3 zile lucrătoare.

ART. 147^1

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

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

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

(la 19-04-2019 Sectiunea 1 din Capitolul III , Titlul III a fost completată de Articolul IV din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 26 din 18 aprilie 2019, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 309 din 19 aprilie 2019)

ART. 148

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

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

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

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

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

ART. 149

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

ART. 150

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

———————

Decizie de admitere: RIL nr. 23/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 62 din 20 ianuarie 2022:

În interpretarea şi aplicarea unitară a art. 38 alin. (1) din Ordonanţa Guvernului nr. 64/2006 privind salarizarea şi alte drepturi ale funcţionarilor publici cu statut special din sistemul administraţiei penitenciare, aprobată cu modificări prin Legea nr. 462/2006, cu modificările ulterioare, şi a art. 150 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, la stabilirea drepturilor băneşti cuvenite poliţiştilor de penitenciare pentru perioada concediului de odihnă trebuie avute în vedere sporurile pentru condiţii de muncă grele, vătămătoare sau periculoase de care aceştia au beneficiat în perioada de activitate, corespunzător timpului lucrat în locurile de muncă respective.

———————

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

———————

Decizie de admitere: RIL nr. 23/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 62 din 20 ianuarie 2022:

În interpretarea şi aplicarea unitară a art. 38 alin. (1) din Ordonanţa Guvernului nr. 64/2006 privind salarizarea şi alte drepturi ale funcţionarilor publici cu statut special din sistemul administraţiei penitenciare, aprobată cu modificări prin Legea nr. 462/2006, cu modificările ulterioare, şi a art. 150 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, la stabilirea drepturilor băneşti cuvenite poliţiştilor de penitenciare pentru perioada concediului de odihnă trebuie avute în vedere sporurile pentru condiţii de muncă grele, vătămătoare sau periculoase de care aceştia au beneficiat în perioada de activitate, corespunzător timpului lucrat în locurile de muncă respective.

(3) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 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 forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenţa salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile salariatului şi ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum şi eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

ART. 152

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

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

ART. 152^1

(1) Angajatorul are obligaţia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1).

(3) Pe durata perioadei prevăzute la alin. (1) salariaţii au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual şi constituie vechime în muncă şi în specialitate

(la 25-05-2023 Alineatul (3) din Articolul 152^1 , Sectiunea 1 , Capitolul III , Titlul III a fost modificat de Punctul 1, Articolul II din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum şi condiţiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al

ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii.

(la 22-10-2022 Sectiunea 1 din Capitolul III , Titlul III a fost completată de Punctul 24, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

Conform articolului V din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022, în termen de 30 de zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, se emite ordinul comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii prevăzut la art. 152^1 alin. (5) din Legea nr. 53/2003, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi cu cele aduse prin prezenta lege.

ART. 152^2

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul şi salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenţă, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

(la 22-10-2022 Sectiunea 1 din Capitolul III , Titlul III a fost completată de Punctul 24, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

ART. 153

(1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale salariaţii au dreptul la concedii fără plată.

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

ART. 153^1

(1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condiţiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările şi completările ulterioare.

(2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaţilor în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi

gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(4) În sensul art. 152^1 alin. (1), precum şi al alin. (3), prin rudă se înţelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soţul/soţia unui salariat.

(la 22-10-2022 Sectiunea 1 din Capitolul III , Titlul III a fost completată de Punctul 25, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

ART. 153^2

(1) Angajatorul are obligaţia acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispoziţiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările şi completările ulterioare.

(2) Acordarea concediului paternal nu este condiţionată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

(la 22-10-2022 Sectiunea 1 din Capitolul III , Titlul III a fost completată de Punctul 25, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

SECŢIUNEA a 2-a

Concediile pentru formare profesională

ART. 154

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

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

ART. 155

(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din iniţiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

ART. 156

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

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (1).

ART. 157

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

(2) În situaţia prevăzută la alin. (1) indemnizaţia de concediu va fi stabilită conform art. 150.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabileşte de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condiţiile prevăzute la art. 156 alin. (1).

ART. 158

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

TITLUL IV
Salarizarea

CAP. I
Dispoziţii generale

ART. 159

(1) Salariul reprezintă contraprestaţia muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

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

(3) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

ART. 160

Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri.

ART. 161

Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorilor.

ART. 162

(1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariul individual se stabileşte prin negocieri individuale între angajator şi salariat.

(3) Sistemul de salarizare a personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale şi bugetele fondurilor speciale se stabileşte prin lege, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative.

ART. 163

(1) Salariul este confidenţial, angajatorul având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii.

(2) În scopul promovării intereselor şi apărării drepturilor salariaţilor, confidenţialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor, în strictă legătură cu interesele acestora şi în relaţia lor directă cu angajatorul.

CAP. II

Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată

ART. 164

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

———————

Articolul 1 din HOTĂRÂREA nr. 937 din 7 decembrie 2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 1045 din 10 decembrie 2018, prevede:

„Articolul 1

(1) Începând cu data de 1 ianuarie 2019, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, se stabileşte în bani, fără a include sporuri şi alte adaosuri, la suma de 2.080 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 12,43 lei/oră.

(2) Prin excepţie de la prevederile alin. (1), începând cu data de 1 ianuarie 2019, pentru personalul încadrat pe funcţii pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puţin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, fără a include sporuri şi alte adaosuri, se majorează de la 2.080 lei la 2.350 lei lunar, pentru un program normal de lucru de 167,333 ore în medie pe lună, reprezentând 14,044 lei/oră”.

Articolul 1 din HOTĂRÂREA nr. 935 din 13 decembrie 2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 1010 din 16 decembrie 2019, prevede:

"Articolul 1

(1) Începând cu data de 1 ianuarie 2020, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, se stabileşte în bani, fără a include sporuri şi alte adaosuri, la suma de 2.230 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 13,327 lei/oră.

(2) Prin excepţie de la prevederile alin. (1), începând cu data de 1 ianuarie 2020, pentru personalul încadrat pe funcţii pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puţin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, fără a include sporuri şi alte adaosuri, se stabileşte la suma de 2.350 lei lunar, pentru un program normal de lucru de 167,333 ore în medie pe lună, reprezentând 14,044 lei/oră."

Art. 1 din HOTĂRÂREA nr. 4 din 13 ianuarie 2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 40 din 13 ianuarie 2021, prevede:

”Articolul 1

(1) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, se stabileşte în bani, fără a include sporuri şi alte adaosuri, la suma de 2.300 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 169,333 ore pe lună, reprezentând 13,583 lei/oră.”

Art. 1 din HOTĂRÂREA nr. 1.071 din 4 octombrie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 950 din 5 octombrie 2021 prevede:

Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, se stabileşte în bani, fără a include sporuri şi alte adaosuri, la suma de 2.550 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 15,239 lei/oră.

Articolele 1 şi 3 din HOTĂRÂREA nr. 900 din 28 septembrie 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 877 din 28 septembrie 2023 prevăd:

Articolul 1

Începând cu data de 1 octombrie 2023, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, se stabileşte în bani, fără a include indemnizaţii, sporuri şi alte adaosuri, la suma de 3.300 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând 19,960 lei/oră.

Articolul 3

La data prevăzută la art. 1, Hotărârea Guvernului nr. 1.447/2022 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1186 din 9 decembrie 2022, se abrogă.

Articolele 1 şi 2 din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 93 din 31 octombrie 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 993 din 1 noiembrie 2023 prevăd:

Articolul 1

(1) Prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pentru sectorul construcţii salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată se stabileşte în bani, fără a include indemnizaţiile, sporurile şi alte adaosuri, la suma de 4.582 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 27,714 lei/oră.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică exclusiv domeniilor de activitate prevăzute la art. 60 pct. 5 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare.

(3) Nerespectarea prevederilor alin. (1) de către societăţi constituie contravenţie şi se sancţionează potrivit dispoziţiilor art. 260 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu

modificările şi completările ulterioare, şi atrage anularea acordării facilităţilor fiscale.

Articolul 2

(1) Prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pentru sectorul agricol şi industria alimentară, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată va fi de 3.436 lei lunar, fără a include indemnizaţiile, sporurile şi alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 20,782 lei/oră.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică exclusiv domeniilor de activitate prevăzute la art. 60 pct. 7 din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare.

(3) Nerespectarea prevederilor alin. (1) de către societăţi constituie contravenţie şi se sancţionează potrivit dispoziţiilor art. 260 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi atrage anularea acordării facilităţilor fiscale.

Art. 1 şi 2 din HOTĂRÂREA nr. 598 din 6 iunie 2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 529 din 6 iunie 2024, prevede:

Articolul 1

Începând cu data de 1 iulie 2024, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, se stabileşte în bani, fără a include indemnizaţii, sporuri şi alte adaosuri, la suma de 3.700 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 168,000 ore pe lună, reprezentând 22,024 lei/oră.

Articolul 2

La data prevăzută la art. 1, Hotărârea Guvernului nr. 900/2023 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 septembrie 2023, cu modificările ulterioare, se abrogă.

_____

(1^1) Prin hotărâre a Guvernului se poate stabili o majorare a salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată prevăzut la alin. (1), diferenţiat pe criteriile nivelului de studii şi al vechimii în muncă.

(la 14-11-2018 Articolul 164 din Capitolul II , Titlul IV a fost completat de Punctul 3, Articolul IV din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 96 din 9 noiembrie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 963 din 14 noiembrie 2018)

(1^2) Toate drepturile şi obligaţiile stabilite potrivit legii prin raportare la salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată prevăzut la alin. (1).

(la 14-11-2018 Articolul 164 din Capitolul II , Titlul IV a fost completat de Punctul 3, Articolul IV din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 96

din 9 noiembrie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 963 din 14 noiembrie 2018)

———————

Art. 2 din HOTĂRÂREA nr. 4 din 13 ianuarie 2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 40 din 13 ianuarie 2021, prevede:

”Articolul 2

În aplicarea prevederilor art. 164 alin. (1^2) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, începând cu data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, toate drepturile şi obligaţiile stabilite potrivit legii se determină prin raportare la nivelul de 2.300 lei al salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată.”

———————

———————

Articolul 2 din HOTĂRÂREA nr. 935 din 13 decembrie 2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 1010 din 16 decembrie 2019, prevede:

„Articolul 2

În aplicarea prevederilor art. 164 alin. (1^2) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, începând cu 1 ianuarie 2020, toate drepturile şi obligaţiile stabilite potrivit legii se determină prin raportare la nivelul de 2.230 lei al salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată.

———————

———————

Articolul 2 din HOTĂRÂREA nr. 937 din 7 decembrie 2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 1045 din 10 decembrie 2018, prevede:

„Articolul 2

În aplicarea prevederilor art. 164 alin. (1^2) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, începând cu 1 ianuarie 2019, toate drepturile şi obligaţiile stabilite potrivit legii se determină prin raportare la nivelul de 2.080 lei al salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată”.

———————

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

(2^1) Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată stabilit în condiţiile alin. (1) poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată.

(la 30-12-2021 Alineatul (2^1) din Articolul 164 , Capitolul II , Titlul IV a fost modificat de Articolul V din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 142 din 28 decembrie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1249 din 30 decembrie 2021)

(2^2) Prevederile alin. (2^1) se aplică şi pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022.

(la 30-12-2021 Alineatul (2^2) din Articolul 164 , Capitolul II , Titlul IV a fost modificat de Articolul V din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr.

142 din 28 decembrie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1249 din 30 decembrie 2021)

(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară. Aceste dispoziţii se aplică şi în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să îşi desfăşoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepţia grevei.

(4) Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată este adus la cunoştinţa salariaţilor prin grija angajatorului.

ART. 165

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

CAP. III

Plata salariului

ART. 166

(1) Salariul se plăteşte în bani cel puţin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

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

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

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

ART. 167

(1) Salariul se plăteşte direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

(2) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soţului supravieţuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinţilor acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moştenitori, în condiţiile dreptului comun.

ART. 168

(1) Plata salariului se dovedeşte prin semnarea statelor de plată, precum şi prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plăţii către salariatul îndreptăţit.

(2) Statele de plată, precum şi celelalte documente justificative se păstrează şi se arhivează de către angajator în aceleaşi condiţii şi termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

ART. 169

(1) Nicio reţinere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor şi condiţiilor prevăzute de lege.

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

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

a) obligaţiile de întreţinere, conform Codului familiei;

b) contribuţiile şi impozitele datorate către stat;

c) daunele cauzate proprietăţii publice prin fapte ilicite;

d) acoperirea altor datorii.

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

ART. 170

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

ART. 171

(1) Dreptul la acţiune cu privire la drepturile salariale, precum şi cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligaţiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

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

CAP. IV

Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale

ART. 172

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

CAP. V

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

ART. 173

(1) Salariaţii beneficiază de protecţia drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii.

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

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

ART. 174

Cedentul şi cesionarul au obligaţia de a informa şi de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanţii

salariaţilor cu privire la implicaţiile juridice, economice şi sociale asupra salariaţilor, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

TITLUL V
Sănătatea şi securitatea în muncă

CAP. I
Reguli generale

ART. 175

(1) Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.

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

(3) Obligaţiile salariaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu pot aduce atingere responsabilităţii angajatorului.

(4) Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

ART. 176

(1) Dispoziţiile prezentului titlu se completează cu dispoziţiile legii speciale, ale contractelor colective de muncă aplicabile, precum şi cu normele şi normativele de protecţie a muncii.

(2) Normele şi normativele de protecţie a muncii pot stabili:

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

b) măsuri de protecţie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activităţi;

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

d) dispoziţii referitoare la organizarea şi funcţionarea unor organisme speciale de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă.

ART. 177

(1) În cadrul propriilor responsabilităţi angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;

g) planificarea prevenirii;
h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;
i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

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

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

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

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

ART. 182
(1) Pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă instituţia abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanţelor şi preparatelor periculoase pentru salariaţi.
(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente,

contra cost, analize şi expertize asupra unor produse, substanţe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaşte compoziţia acestora şi efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

CAP. II
Comitetul de securitate şi sănătate în muncă

ART. 183
(1) La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate şi sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaţilor în elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul protecţiei muncii.

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

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

(2) În cazul în care condiţiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înfiinţarea acestor comitete şi pentru angajatorii la care sunt încadraţi mai puţin de 50 de salariaţi.

(3) În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă. Numărul acestora se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

(5) În situaţia în care nu se impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecţia muncii numit de angajator.

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

CAP. III
Protecţia salariaţilor prin servicii medicale

ART. 186
Angajatorii au obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

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

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

ART. 188

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

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

ART. 189

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

a) prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale;

b) supravegherea efectivă a condiţiilor de igienă şi sănătate în muncă;

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

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

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

ART. 190

(1) Medicul de medicină a muncii stabileşte în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătăţirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătăţii în muncă pentru fiecare angajator.

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

ART. 191

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

TITLUL VI

Formarea profesională

CAP. I

Dispoziţii generale

ART. 192

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

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

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

ART. 193

Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară ori din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;

f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

ART. 194

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

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

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

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

———————

Conform articolului II din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022, pentru salariatul care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei legi, informaţiile suplimentare privind condiţiile aplicabile raportului de muncă se comunică de către angajator, la cerere, în maximum 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitări nu exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art. 35 alin. (1), art. 39 alin. (1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 şi art. 278^2 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, inclusiv cu cele aduse prin prezenta lege.

———————

ART. 195

(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariaţi elaborează anual şi aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor.

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

(3) Salariaţii au dreptul să fie informaţi cu privire la conţinutul planului de formare profesională.

ART. 196

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

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

ART. 197

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deţinute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 198

(1) Salariaţii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condiţiile art. 197 alin. (1), nu pot avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adiţional.

(2) Durata obligaţiei salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum şi orice alte aspecte în legătură cu obligaţiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adiţional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziţiei prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adiţional la contractul individual de muncă.

(4) Obligaţia prevăzută la alin. (3) revine şi salariaţilor care au fost concediaţi în perioada stabilită prin actul adiţional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracţiune în legătură cu munca lor, precum şi în cazul în care instanţa penală a pronunţat interdicţia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

ART. 199

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

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea

solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condiţiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

ART. 200

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

CAP. II

Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

ART. 201

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

ART. 202

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

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

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

ART. 203

(1) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizaţi în acest sens de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale şi de Ministerul Educaţiei, Cercetării, Tineretului şi Sportului.

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

ART. 204

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

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

ART. 205

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

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

ART. 206

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

(2) Formatorul este numit de angajator dintre salariaţii calificaţi, cu o experienţă profesională de cel puţin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

(3) Un formator poate asigura formarea, în acelaşi timp, pentru cel mult 3 salariaţi.

(4) Exercitarea activităţii de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

ART. 207

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

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

CAP. III

Contractul de ucenicie la locul de muncă

ART. 208

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

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

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

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

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

ART. 209

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

(2) Ucenicul beneficiază de dispoziţiile aplicabile celorlalţi salariaţi, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.

ART. 210

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

TITLUL VII

Dialogul social

CAP. I

Dispoziţii generale

ART. 211

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

ART. 212

(1) Consiliul Economic şi Social este instituţie publică de interes naţional, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel naţional.

(2) Organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic şi Social se stabilesc prin lege specială.

ART. 213

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

CAP. II

Sindicatele

ART. 214

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

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

ART. 215

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

ART. 216

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

ART. 217

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

ART. 218

(1) Este interzisă orice intervenţie a autorităţilor publice de natură a limita drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legală.

(2) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerinţă al patronilor sau al organizaţiilor patronale, fie direct, fie prin

reprezentanţii sau membrii lor, în constituirea organizaţiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

ART. 219

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

ART. 220

(1) Reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţii din unitate.

(3) Alte măsuri de protecţie a celor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale şi în contractul colectiv de muncă aplicabil.

CAP. III

Reprezentanţii salariaţilor

ART. 221

(1) La angajatorii la care sunt încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi la care nu sunt constituite organizaţii sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaţilor pot fi promovate şi apărate de reprezentanţii lor, aleşi şi mandataţi special în acest scop.

(2) Reprezentanţii salariaţilor sunt aleşi în cadrul adunării generale a salariaţilor, cu votul a cel puţin jumătate din numărul total al salariaţilor.

(3) Reprezentanţii salariaţilor nu pot să desfăşoare activităţi ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

ART. 222

(1) Pot fi aleşi ca reprezentanţi ai salariaţilor salariaţii care au capacitate deplină de exerciţiu.

(2) Numărul de reprezentanţi aleşi ai salariaţilor se stabileşte de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariaţi ai acestuia.

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

ART. 223

Reprezentanţii salariaţilor au următoarele atribuţii principale:

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaţilor, în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă şi cu regulamentul intern;

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

c) să promoveze interesele salariaţilor referitoare la salariu, condiţii de muncă, timp de muncă şi timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum şi orice alte interese profesionale, economice şi sociale legate de relaţiile de muncă;

d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispoziţiilor legale şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil;
e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condiţiile legii.

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

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

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

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

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

TITLUL VIII
Contractele colective de muncă
ART. 229
(1) Contractul colectiv de muncă este convenţia încheiată în formă scrisă între angajator sau organizaţia patronală, de o parte, şi salariaţi, reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă.
(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepţia cazului în care angajatorul are încadraţi mai puţin de 10 salariaţi.
(la 25-05-2023 Alineatul (2) din Articolul 229 , Titlul VIII a fost modificat de Punctul 2, Articolul II din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

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

(4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispoziţiilor legale, constituie legea părţilor.

(5) Contractele colective de muncă la nivel de sector de activitate şi grup de unităţi sunt publicate pe pagina de internet a Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale, în conformitate cu prevederile art. 145 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată*), cu modificările ulterioare.

(la 22-10-2022 Articolul 229 din Titlul VIII a fost completat de Punctul 26, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

*) Legea dialogului social nr. 62/2011 republicată în Monitorul Oficial nr. 625 din 31 august 2012 a fost abrogată de Legea nr. 367 din 19 decembrie 2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1238 din 22 decembrie 2022.

ART. 230

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

TITLUL IX

Conflictele de muncă

CAP. I

Dispoziţii generale

ART. 231

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

ART. 231^1

(1) Accesul neîngrădit la justiţie este garantat de lege. În cazul unui conflict individual de muncă, părţile vor acţiona cu bună-credinţă şi vor încerca soluţionarea amiabilă a acestuia.

(2) În vederea promovării soluţionării amiabile şi cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părţile pot cuprinde în contract o clauză prin care se stabileşte că orice conflict individual de muncă se soluţionează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.

(la 25-05-2023 Alineatul (2) din Articolul 231^1 , Capitolul I , Titlul IX a fost modificat de Punctul 3, Articolul II din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(3) Prin conciliere, în sensul prezentei legi, se înţelege modalitatea de soluţionare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislaţia

muncii, în condiţii de neutralitate, imparţialitate, confidenţialitate şi având liberul consimţământ al părţilor.

(4) Consultantul extern specializat în legislaţia muncii prevăzut la alin. (3), denumit în continuare consultant extern, poate fi un avocat, un expert în legislaţia muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislaţia muncii, care, prin rolul său activ, va stărui ca părţile să acţioneze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaţilor recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă. Onorariul consultantului extern va fi suportat de către părţi conform înţelegerii acestora.

(5) Părţile au dreptul să îşi aleagă în mod liber consultantul extern.

(6) Oricare dintre părţi se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă. Acesta va transmite celeilalte părţi invitaţia scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă.

(7) Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăşi 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitaţiei prevăzute la alin. (6). Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.

(8) În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluţie, consultantul extern va redacta un acord care va conţine înţelegerea părţilor şi modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de către părţi şi de către consultantul extern şi va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.

(9) Procedura concilierii se închide prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părţi şi de către consultantul extern, în următoarele situaţii:

a) prin încheierea unei înţelegeri între părţi în urma soluţionării conflictului;

b) prin constatarea de către consultantul extern a eşuării concilierii;

c) prin neprezentarea uneia dintre părţi la data stabilită în invitaţia prevăzută la alin. (7).

(10) În cazul în care părţile au încheiat numai o înţelegere parţială, precum şi în cazurile prevăzute la alin. (9) lit. b) şi c), orice parte se poate adresa instanţei competente cu respectarea prevederilor art. 269, în vederea soluţionării în totalitate a conflictului individual de muncă.

(la 25-05-2023 Alineatul (10) din Articolul 231^1 , Capitolul I , Titlul IX a fost modificat de Punctul 3, Articolul II din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(la 03-10-2020 Capitolul I din Titlul IX a fost completat de Punctul 3, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 213 din 30 septembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 893 din 30 septembrie 2020)

ART. 232

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

CAP. II
Greva

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

ART. 234
(1) Greva reprezintă încetarea voluntară şi colectivă a lucrului de către salariaţi.
(2) Participarea salariaţilor la grevă este liberă. Niciun salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă.
(3) Limitarea sau interzicerea dreptului la grevă poate interveni numai în cazurile şi pentru categoriile de salariaţi prevăzute expres de lege.

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

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

TITLUL X
Inspecţia Muncii

ART. 237
Aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă este supusă controlului Inspecţiei Muncii, ca organism specializat al administraţiei publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

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

ART. 239
Înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii sunt reglementate prin lege specială.

ART. 240
Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului.

TITLUL XI

Răspunderea juridică

CAP. I

Regulamentul intern

ART. 241

Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz.

(la 06-10-2022 Articolul 241 din Capitolul I , Titlul XI a fost modificat de ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 275 din 30 septembrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 961 din 03 octombrie 2022, care respinge ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 37 din 5 mai 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 474 din 06 mai 2021.)

ART. 242

Regulamentul intern cuprinde cel puţin următoarele categorii de dispoziţii:

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

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii;

c) drepturile şi obligaţiile angajatorului şi ale salariaţilor;

d) procedura de soluţionare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamaţiilor individuale ale salariaţilor;

(la 03-10-2020 Litera d) din Articolul 242 , Capitolul I , Titlul XI a fost modificată de Punctul 4, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 213 din 30 septembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 893 din 30 septembrie 2020)

e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile;

g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalităţile de aplicare a altor dispoziţii legale sau contractuale specifice;

i) criteriile şi procedurile de evaluare profesională a salariaţilor.

j) reguli referitoare la preaviz;

(la 22-10-2022 Articolul 242 din Capitolul I , Titlul XI a fost completat de Punctul 27, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

k) informaţii cu privire la politica generală de formare a salariaţilor, dacă există.

(la 22-10-2022 Articolul 242 din Capitolul I , Titlul XI a fost completat de Punctul 27, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

ART. 243

(1) Angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, şi de a face dovada îndeplinirii acestei obligaţii.
(la 22-10-2022 Alineatul (1) din Articolul 243 , Capitolul I , Titlul XI a fost modificat de Punctul 28, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

(2) Aducerea la cunoştinţa salariaţilor a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiţia ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului şi să poată fi stocat şi printat de către acesta.
(la 22-10-2022 Alineatul (2) din Articolul 243 , Capitolul I , Titlul XI a fost modificat de Punctul 28, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

(3) Regulamentul intern îşi produce efectele faţă de salariat de la momentul luării la cunoştinţă a acestuia.
(la 22-10-2022 Alineatul (3) din Articolul 243 , Capitolul I , Titlul XI a fost modificat de Punctul 28, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

(4) Regulamentul intern se afişează la sediul angajatorului.

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

ART. 245
(1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispoziţiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.
(2) Controlul legalităţii dispoziţiilor cuprinse în regulamentul intern este de competenţa instanţelor judecătoreşti, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluţionare a sesizării formulate potrivit alin. (1).

ART. 246
(1) Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărui angajator se realizează în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului cod.
(2) În cazul angajatorilor înfiinţaţi după intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevăzut la alin. (1) începe să curgă de la data dobândirii personalităţii juridice.

CAP. II
Răspunderea disciplinară
ART. 247

(1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare salariaţilor săi ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici.

ART. 248

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

a) avertismentul scris;

b) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;

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

d) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

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

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

ART. 249

(1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancţiune.

ART. 250

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

a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;

b) gradul de vinovăţie a salariatului;

c) consecinţele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

ART. 251

(1) Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură, cu excepţia celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(1^1) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile

unui consultant extern specializat în legislaţia muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens.

(la 03-10-2020 Articolul 251 din Capitolul II , Titlul XI a fost completat de Punctul 5, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 213 din 30 septembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 893 din 30 septembrie 2020)

(2) În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către persoana desemnată, de către preşedintele comisiei sau de către consultantul extern, împuterniciţi potrivit alin. (1^1), precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii.

(la 03-10-2020 Alineatul (2) din Articolul 251 , Capitolul II , Titlul XI a fost modificat de Punctul 6, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 213 din 30 septembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 893 din 30 septembrie 2020)

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

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere comisiei sau persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislaţia muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

(la 03-10-2020 Alineatul (4) din Articolul 251 , Capitolul II , Titlul XI a fost modificat de Punctul 6, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 213 din 30 septembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 893 din 30 septembrie 2020)

ART. 252

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

(2) Sub sancţiunea nulităţii absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condiţiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

f) instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

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

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

(5) Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

CAP. III

Răspunderea patrimonială

ART. 253

(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

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

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea îşi va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condiţiile art. 254 şi următoarele.

ART. 254

(1) Salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.

(2) Salariaţii nu răspund de pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

(3) În situaţia în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina şi în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare şi evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părţilor, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

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

_____

Decizie de admitere: HP nr. 19/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 573 din 12 iulie 2019:

În interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) şi art. 254 alin. (3) şi (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adiţional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina şi în legătură cu munca sa, este interzisă şi este sancţionată cu nulitatea clauzei astfel negociate.

ART. 255

(1) Când paguba a fost produsă de mai mulţi salariaţi, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabileşte în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabileşte proporţional cu salariul său net de la data constatării pagubei şi, atunci când este cazul, şi în funcţie de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

ART. 256

(1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

Decizie de admitere: HP nr. 23/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 364 din 28 aprilie 2023:

În interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 47 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, raportate la dispoziţiile art. 1 alin. (1), (3) şi (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare, unui salariat detaşat de la un angajator în cadrul căruia drepturile salariale se stabilesc prin negociere nu îi pot fi plătite de către angajatorul cesionar, instituţie sau autoritate publică, drepturi care depăşesc nivelul maxim prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017.

În interpretarea şi aplicarea prevederilor art. 256 alin. (1) din Codul muncii, raportat la art. 47 alin. (2) din acelaşi act normativ, cu referire la dispoziţiile art. 1 alin. (1), (3) şi (4) din Legea-cadru nr. 153/2017, salariatul detaşat care a încasat de la angajatorul cesionar drepturi salariale ce depăşesc nivelul maxim prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017 pentru postul pe care a fost detaşat nu este obligat să le restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau şi care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptăţit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabileşte potrivit valorii acestora de la data plăţii.

ART. 257

(1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reţine în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăşi împreună cu celelalte reţineri pe care le-ar avea cel în cauză jumătate din salariul respectiv.

ART. 258

(1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator şi cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcţionar public,

reţinerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituţie ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcţionar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condiţiile Codului de procedură civilă.

ART. 259

În cazul în care acoperirea prejudiciului prin reţineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reţineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condiţiile Codului de procedură civilă.

CAP. IV

Răspunderea contravenţională

ART. 260

(1) Următoarele fapte constituie contravenţii, dacă nu au fost săvârşite în astfel de condiţii încât să fie considerate, potrivit legii, infracţiuni:

(la 05-10-2021 Partea itnroductivă a alineatului (1) din Articolul 260 , Capitolul IV , Titlul XI a fost modificată de Punctul 4, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 117 din 4 octombrie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 951 din 05 octombrie 2021)

a) nerespectarea dispoziţiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe ţară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;

———————

Reproducem mai jos prevederile art. III din LEGEA nr. 135 din 13 mai 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 489 din 17 mai 2022:

Articolul III

(1) Prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, până la sfârşitul anului 2022, pentru sectorul agricol şi în industria alimentară, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată va fi de minimum 3.000 lei lunar, fără a include indemnizaţiile, sporurile şi alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând în medie 17,928 lei/oră.

(2) În perioada 1 ianuarie 2023-31 decembrie 2028, pentru sectorul agricol şi în industria alimentară, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată va fi de minimum 3.000 lei lunar, fără a include indemnizaţiile, sporurile şi alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună.

(3) Prevederile alin. (1) şi (2) se aplică exclusiv domeniilor de activitate prevăzute la art. 60 pct. 7 din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi cu modificările şi completările aduse prin prezenta lege.

(4) Nerespectarea prevederilor alin. (1) şi (2) de către societăţi constituie contravenţie şi se sancţionează potrivit dispoziţiilor art. 260 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi atrage anularea acordării facilităţilor fiscale.

b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;

c) împiedicarea sau obligarea, prin ameninţări ori prin violenţe, a unui salariat sau a unui grup de salariaţi să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispoziţiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;

e) primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei;

(la 13-04-2018 Litera e) din Alineatul (1) , Articolul 260 , Capitolul IV , Titlul XI a fost modificată de Punctul 6, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 88 din 4 aprilie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 315 din 10 aprilie 2018)

e^1) primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei;

(la 13-04-2018 Litera e^1) din Alineatul (1) , Articolul 260 , Capitolul IV , Titlul XI a fost modificată de Punctul 7, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 88 din 4 aprilie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 315 din 10 aprilie 2018)

e^2) primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariaţi în perioada în care acesta/aceştia are/au contractul individual de muncă suspendat, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei;

(la 13-04-2018 Litera e^2) din Alineatul (1) , Articolul 260 , Capitolul IV , Titlul XI a fost modificată de Punctul 7, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 88 din 4 aprilie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 315 din 10 aprilie 2018)

e^3) primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariaţi cu depăşirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parţial, cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei;

(la 20-10-2021 Litera e^3) din Alineatul (1) , Articolul 260 , Capitolul IV , Titlul XI a fost modificată de Punctul 5, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 117 din 4 octombrie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 951 din 05 octombrie 2021)

e^4) încălcarea prevederilor art. 53^1 alin. (19), cu returnarea sumelor primite cu titlu de indemnizaţie potrivit art. 53^1 alin. (1) şi (12), pentru posturile desfiinţate;

(la 27-12-2020 Alineatul (1) din Articolul 260 , Capitolul IV , Titlul XI a fost completat de Punctul 3, Articolul I din LEGEA nr. 298

din 24 decembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1293 din 24 decembrie 2020)

e^5) acordarea unui salariu net mai mare decât cel evidenţiat în statele de plată a salariului şi în declaraţia lunară privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităţilor fiscale, cu amendă de la 8.000 lei la 10.000 lei pentru fiecare salariat identificat în această situaţie, fără a depăşi valoarea cumulată de 100.000 lei;

(la 20-10-2021 Alineatul (1) din Articolul 260 , Capitolul IV , Titlul XI a fost completat de Punctul 6, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 117 din 4 octombrie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 951 din 05 octombrie 2021)

f) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;

g) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 şi 142, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

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

i) nerespectarea dispoziţiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei pentru fiecare persoană identificată ca prestând muncă suplimentară.

(la 21-06-2020 Litera i) din Alineatul (1) , Articolul 260 , Capitolul IV , Titlul XI a fost modificată de ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 85 din 18 iunie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 525 din 18 iunie 2020)

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

k) neacordarea indemnizaţiei prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul îşi întrerupe temporar activitatea cu menţinerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;

l) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

m) încălcarea de către angajator a obligaţiei prevăzute la art. 27 şi 119, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

n) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

o) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligaţiei prevăzute la art. 102, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 100.000 lei;

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

q) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (4), cu amendă de 10.000 lei;

(la 07-08-2017 Alineatul (1) din Articolul 260 , Capitolul IV , Titlul XI a fost completat de Punctul 7, Articolul I din ORDONANŢA DE

URGENŢĂ nr. 53 din 4 august 2017, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 644 din 07 august 2017)

r) nerespectarea dispoziţiilor art. 5 alin. (2)-(9) şi ale art. 59 lit. a) şi c), cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei;
(la 22-10-2022 Litera r) din Articolul 260 , Capitolul IV , Titlul XI a fost modificată de Punctul 29, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

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

(la 20-10-2021 Alineatul (1) din Articolul 260 , Capitolul IV , Titlul XI a fost completat de Punctul 7, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 117 din 4 octombrie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 951 din 05 octombrie 2021)

s^1) încălcarea prevederilor art. 34 alin. (6^1), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;

(la 14-01-2023 Articolul 260 din Capitolul IV , Titlul XI a fost completat de Punctul 2, Articolul II din LEGEA nr. 26 din 10 ianuarie 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 30 din 11 ianuarie 2023)

t) neacordarea concediului de îngrijitor salariaţilor care îndeplinesc condiţiile prevăzute la art. 152^1, cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei;

(la 22-10-2022 Alineatul (1) din Articolul 260, Capitolul IV , Titlul XI a fost completat de Punctul 30, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

u) încălcarea obligaţiei prevăzute la art. 153^2 , cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.

(la 22-10-2022 Alineatul (1) din Articolul 260, Capitolul IV , Titlul XI a fost completat de Punctul 30, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

(1^1) Prin derogare de la prevederile art. 28 alin. (1) din Ordonanţa Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare, contravenientul poate achita, în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii

procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din amenda aplicată potrivit alin. (1) lit. e)-e^3), inspectorul de muncă făcând menţiune despre această posibilitate în procesul-verbal.

(la 13-04-2018 Alineatul (1^1) din Articolul 260 , Capitolul IV , Titlul XI a fost modificat de Punctul 8, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 88 din 4 aprilie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 315 din 10 aprilie 2018)

(2) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

(3) Contravenţiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispoziţiile legislaţiei în vigoare.

(4) În cazul constatării săvârşirii uneia dintre faptele prevăzute la alin. (1) lit. e)-e^2), inspectorul de muncă dispune măsura sistării activităţii locului de muncă organizat, supus controlului, în condiţiile stabilite în procedura de sistare elaborată de Inspecţia Muncii şi aprobată prin ordin al ministrului muncii şi justiţiei sociale, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, după consultarea prealabilă a confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional.

(la 13-04-2018 Alineatul (4) din Articolul 260 , Capitolul IV , Titlul XI a fost modificat de Punctul 9, Punctul 9, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 88 din 4 aprilie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 315 din 10 aprilie 2018)

(5) Angajatorul poate relua activitatea numai după achitarea amenzii contravenţionale, în condiţiile legii, şi numai după ce a remediat deficienţele care au condus la sistarea activităţii prin încheierea contractului individual de muncă, transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor sau, după caz, încetarea suspendării contractului individual de muncă şi prezentarea documentelor care dovedesc plata contribuţiilor sociale şi a impozitului pe venit aferente veniturilor salariale care se cuvin lucrătorului pentru perioada în care a prestat activitate nedeclarată.

(la 13-04-2018 Alineatul (5) din Articolul 260 , Capitolul IV , Titlul XI a fost modificat de Punctul 9, Punctul 9, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 88 din 4 aprilie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 315 din 10 aprilie 2018)

(6) Reluarea activităţii cu încălcarea dispoziţiilor alin. (5) constituie infracţiune şi se sancţionează cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

(la 13-04-2018 Articolul 260 din Capitolul IV , Titlul XI a fost completat de Punctul 9, Punctul 9, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 88 din 4 aprilie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 315 din 10 aprilie 2018)

CAP. V
Răspunderea penală

ART. 261

Abrogat.
(la 01-02-2014 Art. 261 a fost abrogat de pct. 1 al art. 127, Titlul II din LEGEA nr. 187 din 24 octombrie 2012, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 757 din 12 noiembrie 2012.)

ART. 262
Abrogat.
(la 01-02-2014 Art. 262 a fost abrogat de pct. 1 al art. 127, Titlul II din LEGEA nr. 187 din 24 octombrie 2012, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 757 din 12 noiembrie 2012.)

ART. 263
Abrogat.
(la 01-02-2014 Art. 263 a fost abrogat de pct. 1 al art. 127, Titlul II din LEGEA nr. 187 din 24 octombrie 2012, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 757 din 12 noiembrie 2012.)

ART. 264
(1) Constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabileşte pentru salariaţii încadraţi în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe ţară garantat în plată, prevăzut de lege.
(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancţionează şi infracţiunea constând în refuzul nejustificat al unei persoane de a prezenta organelor competente documentele legale, în scopul împiedicării verificărilor privitoare la aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă, în termen de cel mult 15 zile de la primirea celei de-a doua solicitări.
(3) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancţionează şi infracţiunea constând în împiedicarea sub orice formă a organelor competente de a intra, în condiţiile prevăzute de lege, în sedii, incinte, spaţii, terenuri sau mijloace de transport pe care angajatorul le foloseşte în realizarea activităţii lui profesionale, pentru a efectua verificări privitoare la aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă.
(4) Abrogat.
(la 07-08-2017 Alineatul (4) din Articolul 264 , Capitolul V , Titlul XI a fost abrogat de Punctul 10, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 53 din 4 august 2017, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 644 din 07 august 2017)

(la 01-02-2014 Articolul 264 din Capitolul V, Titlul XI a fost modificat de Punctul 2 din Articolul 127, Titlul II din LEGEA nr. 187 din 24 octombrie 2012, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 757 din 12 noiembrie 2012.)

ART. 265

(1) Încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condiţiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activităţi cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

(2) Primirea la muncă a unei persoane aflate în situaţie de şedere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane, constituie infracţiune şi se sancţionează cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

(la 07-08-2017 Alineatul (2) din Articolul 265 , Capitolul V , Titlul XI a fost modificat de Punctul 11, Articolul I din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 53 din 4 august 2017, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 644 din 07 august 2017)

(3) Dacă munca prestată de persoanele prevăzute la alin. (2) sau la art. 264 alin. (4) este de natură să le pună în pericol viaţa, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

(4) În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la alin. (2) şi (3) şi la art. 264 alin. (4), instanţa de judecată poate dispune şi aplicarea uneia sau mai multora dintre următoarele pedepse complementare:

a) pierderea totală sau parţială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestaţii, ajutoare ori subvenţii publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autorităţile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziţii publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parţială a prestaţiilor, ajutoarelor ori subvenţiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autorităţile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracţiunii;

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

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

a) orice remuneraţie restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remuneraţiei se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepţia cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor şi contribuţiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalităţile de întârziere şi amenzile administrative corespunzătoare;

c) cheltuielile determinate de transferul plăţilor restante în ţara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condiţiile legii.

(6) În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la alin. (2) şi (3) şi la art. 264 alin. (4) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât şi orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoştinţă de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflaţi în situaţie de şedere ilegală, pot fi obligaţi de către instanţă, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) şi c).

(la 01-02-2014 Art. 265 a fost modificat de pct. 3 al art. 127, Titlul II din LEGEA nr. 187 din 24 octombrie 2012, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 757 din 12 noiembrie 2012.)

TITLUL XII
Jurisdicţia muncii
CAP. I
Dispoziţii generale
ART. 266

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

ART. 267

Pot fi părţi în conflictele de muncă:

a) salariaţii, precum şi orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligaţii în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;

b) angajatorii - persoane fizice şi/sau persoane juridice -, agenţii de muncă temporară, utilizatorii, precum şi orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfăşurată în condiţiile prezentului cod;

c) sindicatele şi patronatele;

d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocaţie în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

ART. 268

(1) Cererile în vederea soluţionării unui conflict de muncă pot fi formulate:

a) în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoştinţă de măsura dispusă referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani;

(la 13-11-2021 Litera a) din Alineatul (1) , Articolul 268 , Capitolul I , Titlul XII a fost modificată de Articolul II din LEGEA nr. 269 din 9 noiembrie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1076 din 10 noiembrie 2021)

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancţionare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data naşterii dreptului la acţiune, în situaţia în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum şi în cazul răspunderii patrimoniale a salariaţilor faţă de angajator;

d) pe toată durata existenţei contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulităţii unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data naşterii dreptului la acţiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

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

Decizie de respingere: HP nr. 56/2021, publicată în Monitorul Oficial nr.1071 din 9 noiembrie 2021.

CAP. II

Competenţa materială şi teritorială

ART. 269

(1) Cauzele referitoare la conflictele individuale de muncă şi conflictele colective de muncă se soluţionează în primă instanţă de către tribunal.

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează tribunalului în a cărei circumscripţie reclamantul îşi are domiciliul, reşedinţa sau locul de muncă ori, după caz, sediul.

(3) Dacă sunt îndeplinite condiţiile prevăzute de Codul de procedură civilă pentru coparticiparea procesuală activă, cererea poate fi formulată la instanţa competentă pentru oricare dintre reclamanţi.

(la 25-05-2023 Articolul 269 din Capitolul II , Titlul XII a fost modificat de Punctul 4, Articolul II din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

CAP. III

Reguli speciale de procedură

ART. 270

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

ART. 271

(1) Cererile referitoare la soluţionarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgenţă.

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

(2^1) Termenul de apel este de 10 zile de la data comunicării hotărârii.

(la 25-05-2023 Articolul 271 din Capitolul III , Titlul XII a fost completat de Punctul 5, Articolul II din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(2^2) Hotărârile instanţei de fond sunt supuse numai apelului.

(la 25-05-2023 Articolul 271 din Capitolul III , Titlul XII a fost completat de Punctul 5, Articolul II din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023)

(3) Procedura de citare a părţilor se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puţin 24 de ore înainte de termenul de judecată.

Articolul III şi IV din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 42 din 24 mai 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 459 din 25 mai 2023 prevăd:

Articolul III

(1) Litigiile aflate pe rolul instanţelor la data intrării în vigoare a prezentei ordonanţe de urgenţă se judecă de către instanţele competente la data sesizării acestora.

(2) Dispoziţiile referitoare la competenţă se aplică şi proceselor înregistrate pe rolul instanţelor judecătoreşti la data intrării în vigoare a prezentei ordonanţe de urgenţă.

(3) Trimiterea dosarelor se va face, pe cale administrativă, instanţelor competente să le judece potrivit prezentei ordonanţe de urgenţă.

Articolul IV

Termenele de apel care au început să curgă şi nu s-au împlinit la data intrării în vigoare a prezentei ordonanţe de urgenţă continuă să curgă timp de 10 zile de la publicarea acesteia în Monitorul Oficial al României, Partea I.

ART. 272

Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfăţişare.

ART. 273

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

ART. 274

Hotărârile pronunţate în fond sunt definitive şi executorii de drept.

ART. 275

Dispoziţiile prezentului titlu se completează cu prevederile Codului de procedură civilă.

TITLUL XIII

Dispoziţii tranzitorii şi finale

ART. 276

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

ART. 277

În sensul prezentului cod, funcţiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.

(la 22-10-2022 Articolul 277 din Titlul XIII a fost modificat de Punctul 31, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

ART. 278

(1) Dispoziţiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziţii cuprinse în legislaţia muncii şi, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispoziţiile legislaţiei civile.

———————

Decizie de admitere: RIL nr. 8/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 573 din 19 iunie 2024:

În interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 75 alin. (1) şi art. 278 alin. (1) din Codul muncii, termenul de preaviz începe să curgă din ziua următoare comunicării notificării de preaviz şi se împlineşte în ultima zi a termenului, dispoziţiile art. 181 alin. (1) pct. 2 şi alin. (2) din Codul de procedură civilă, precum şi cele ale art. 2.553 alin. (1) din Codul civil nefiind aplicabile.

———————

(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun şi acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete şi aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

ART. 278^1

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

a) identitatea părţilor raportului de muncă;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea desfăşurării activităţii în locuri de muncă diferite, precum şi dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) unul din următoarele elemente, la alegerea angajatorului:

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

(ii) o scurtă caracterizare sau descriere a muncii;

e) data de la care începe raportul de muncă;

f) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;

g) durata şi condiţiile perioadei de probă, dacă există;

h) dreptul şi condiţiile privind formarea profesională oferită de angajator;

i) durata concediului de odihnă plătit;

j) procedura şi condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;

k) drepturile salariale, cu menţionarea elementelor componente, dacă sunt aplicabile alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, menţionate separat, periodicitatea plăţii acestora şi metoda de plată;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi/sau ore/săptămână, condiţiile de efectuare şi de compensare a orelor suplimentare, precum şi, dacă este cazul, modalităţile de organizare a muncii în schimburi;

m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă există;

n) asigurare medicală privată, contribuţii suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a persoanei suportate de angajator, în condiţiile legii, precum şi orice alte beneficii sociale, acordate din iniţiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau în natură acordate sau plătite de angajator persoanei ca urmare a activităţii profesionale a acesteia, după caz.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, cu o durată a timpului de muncă prestabilită şi efectiv lucrată de cel mult trei ore pe săptămână, calculate ca medie într-o perioadă de referinţă de patru săptămâni consecutive. La calcularea mediei de trei ore se ia în considerare timpul lucrat pentru toţi angajatorii care fac parte din aceeaşi întreprindere sau acelaşi grup de întreprinderi, astfel cum este definit de art. 6 pct. 2 din Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

(3) Informaţiile prevăzute la alin. (1) pot fi comunicate sub forma unuia sau mai multor documente şi se transmit pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiţia ca, în acest din urmă caz, informaţiile să fie accesibile persoanei care îşi desfăşoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, să poată fi stocate şi printate de către acesta, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.

(4) Informaţiile prevăzute la alin. (1) lit. g)-l) şi n) pot fi comunicate şi sub forma unei trimiteri la prevederile legale, dispoziţiile administrative sau statutare, prevederile exprese din regulamentul intern sau din contractul sau acordul colectiv de muncă aplicabil ce reglementează aspectele respective, cu condiţia punerii la dispoziţia persoanei a acestor prevederi.

(5) În cazul în care, datorită specificului raporturilor de muncă, informaţiile prevăzute la alin. (1) nu pot fi comunicate în prealabil, acestea se comunică în mod individual persoanei, sub forma unuia sau a mai multor documente, într-o perioadă:

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

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

(6) În aplicarea alin. (5), prin prima zi de muncă se înţelege începerea efectivă a prestării muncii de către acea persoană în cadrul raportului de muncă.

(7) Cu privire la informaţiile furnizate, prevăzute la alin. (1), părţile pot stabili, pe baza unor motive obiective, regimul de confidenţialitate aplicabil acestora pe durata desfăşurării raportului de muncă, precum şi după încetarea acestuia.

(8) Pentru raporturile juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă procedura privind comunicarea informaţiilor menţionate la alin. (1), lista, tipul şi/sau forma documentelor prin care se realizează informarea, regimul de confidenţialitate aplicabil acestora şi persoanele fizice/juridice responsabile pentru îndeplinirea obligaţiei de informare, precum şi sancţiunile aplicabile în cazul încălcării obligaţiei de informare pot fi stabilite prin reglementări specifice, iniţiate de entităţile care au atribuţii în reglementarea respectivelor raporturi de muncă, cu avizul Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale, sau prin regulamentul intern.

(9) În situaţia în care persoana îşi desfăşoară activitatea la sediul altei instituţii, care are atribuţii în ceea ce priveşte aspectele administrative ale activităţii acelei persoane, deşi aceasta nu este angajatorul persoanei, obligaţia de informare de la alin. (1) poate fi realizată de către această instituţie, atât timp cât obligaţia este îndeplinită.

(10) Prin legi speciale pot fi stabilite şi alte persoane fizice sau juridice care nu au calitatea de angajator al persoanei respective, care au responsabilitatea îndeplinirii obligaţiei de informare prevăzute la alin. (1) astfel încât toate obligaţiile respective să fie îndeplinite.

(11) În cazul în care, prin reglementările menţionate la alin. (8), sunt stabilite formulare şi modele pentru documentele de furnizare a informaţiilor prevăzute la alin. (1), instituţiile care gestionează raporturile respective de muncă au obligaţia de a le pune la dispoziţia angajaţilor şi a angajatorilor, prin orice mijloace adecvate comunicării acestor informaţii, în conformitate cu specificul raporturilor de muncă respective.

(12) Orice modificare a unui element al raportului de muncă, dintre cele menţionate la alin. (1), este comunicată de angajator persoanei sub forma unui document, cel mai târziu până la data de la care aceasta produce efecte juridice, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres în lege.

(13) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligaţia de a comunica persoanei care îşi desfăşoară activitatea în baza unui astfel de raport de muncă informaţiile prevăzute la art. 18 alin. (1), atunci când aceasta trebuie să presteze munca într-un alt loc de muncă decât locul obişnuit de muncă aflat pe

teritoriul României, într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau într-un stat terţ, înainte de plecarea acesteia.

(14) Prevederile alin. (13) nu se aplică dacă durata perioadei de desfăşurare a activităţii în alt stat decât România este mai mică de 28 de zile calendaristice consecutive, cu excepţia cazului în care, prin legi speciale, se prevede altfel.

(la 22-10-2022 Titlul XIII a fost completat de Punctul 32, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

ART. 278^2

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

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

(i) faptul că programul de lucru este variabil, numărul de ore garantate în plată şi remuneraţia pentru munca prestată în plus faţă de orele garantate;

(ii) orele şi zilele de referinţă în care persoanei i se poate cere să lucreze;

(iii) perioada minimă de înştiinţare prealabilă la care are dreptul persoana înainte de începerea unei sarcini de serviciu şi, după caz, termenul-limită de anulare a acesteia;

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

(i) munca este prestată în cadrul orelor şi zilelor de referinţă prestabilite, comunicate persoanei conform prevederilor lit. a) pct. (ii);

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

(2) Informarea persoanei menţionată la alin. (1) lit. a) se realizează în condiţiile stabilite la art. 278^1 alin. (3), într-o perioadă de cel mult 7 zile lucrătoare de la data primei zile de muncă.

(3) Pot face excepţie de la prevederile alin. (1) lit. b) raporturile de muncă sau de serviciu desfăşurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgenţă, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică şi securitate naţională, personalul diplomatic şi consular, magistraţi, personalul auxiliar de specialitate al instanţelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici.

(la 22-10-2022 Titlul XIII a fost completat de Punctul 32, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

Conform articolului II din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022, pentru salariatul care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei legi, informaţiile suplimentare privind condiţiile aplicabile raportului de muncă se comunică de către angajator, la cerere, în maximum 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitări nu exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art. 35 alin. (1), art. 39 alin. (1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 şi art. 278^2 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, inclusiv cu cele aduse prin prezenta lege.

ART. 279

(1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.

(2) După data abrogării Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanţa judecătorească competentă să soluţioneze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existenţa raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se vor soluţiona potrivit dispoziţiilor acestui act normativ.

(3) Angajatorii care păstrează şi completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod eşalonat, până la data de 30 iunie 2011, pe bază de proces-verbal individual de predareprimire.

(4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce deţin carnetele de muncă ale salariaţilor le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condiţiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale.

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

ART. 280

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

ART. 281

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

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

- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. 10/1972, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificările şi completările ulterioare;

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

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

Prezenta lege transpune:

a) prevederile art. 4 din Directiva (UE) 2015/1.794 a Parlamentului European şi a Consiliului de modificare a directivelor 2008/94/CE, 2009/38/CE şi 2002/14/CE ale Parlamentului European şi ale Consiliului, precum şi a Directivelor 98/59/CE şi 2001/23/CE ale Consiliului, în ceea ce priveşte navigatorii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 263 din 8 octombrie 2015, precum şi art. 16 lit. b), art. 18 şi 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, şi art. 3, 4 şi art. 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008;

b) prevederile art. 1-6, art. 7 alin. (1), art. 7 alin. (3), art. 8-22 din Directiva (UE) 2019/1.152 a Parlamentului European şi a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparenţa şi previzibilitatea condiţiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 186 din 11 iulie 2019, şi art. 3, art. 4 alin. (2) şi (3), art. 6, 7, art. 9, art. 10 alin. (3),

art. 11, art. 12 alin. (2) şi art. 13 din Directiva (UE) 2019/1.158 a Parlamentului European şi a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viaţa profesională şi cea privată a părinţilor şi îngrijitorilor şi de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 188 din 12 iulie 2019.

(la 22-10-2022 Actul a fost completat de Punctul 33, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022)

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

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

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

Art. III. - La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

- art. 23 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, cu modificările şi completările ulterioare;
- art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările şi completările ulterioare.

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

NORME METODOLOGICE din 11 octombrie 2006
de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006
EMITENT: GUVERNUL
PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL nr. 882 din 30 octombrie 2006
Data intrarii in vigoare : 30 octombrie 2006

Forma actualizata valabila la data de : 13 aprilie 2022
Prezenta forma actualizata este valabila de la 7 martie 2022 pana la 13 aprilie 2022

_____

Aprobate prin Hotărârea nr. 1.425 din 11 octombrie 2006, publicată în Monitorul Oficial nr. 882 din 30 octombrie 2006.

_____

_____

*) Notă CTCE:

Forma consolidată a NORMELOR METODOLOGICE din 11 octombrie 2006, publicate în Monitorul Oficial nr. 882 din 30 octombrie 2006, la data de 7 martie 2022, este realizată prin includerea modificărilor şi completărilor aduse de: HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010; HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011; HOTĂRÂREA nr. 767 din 19 octombrie 2016; HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022.

Conţinutul acestui act aparţine exclusiv S.C. Centrul Teritorial de Calcul Electronic S.A. Piatra-Neamţ şi nu este un document cu caracter oficial, fiind destinat informării utilizatorilor.

_____

_____

*) Notă CTCE:

Conform pct. 120 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010, în cuprinsul normelor metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, se înlocuiesc următoarele sintagme:

a) sintagma "autoritatea de sănătate publică" se înlocuieşte cu sintagma "direcţia de sănătate publică";

b) sintagma "Ministerul Sănătăţii Publice" se înlocuieşte cu sintagma "Ministerul Sănătăţii";

c) sintagma "Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei" se înlocuieşte cu sintagma "Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale"

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

Înlocuirea denumirii acestui minister s-a realizat direct în textul formei consolidate.

_____

CAP. I
Dispoziţii generale

ART. 1

Prezentele norme metodologice stabilesc modul de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, denumită în continuare lege.

ART. 2

În înţelesul prezentelor norme metodologice, termenii şi expresiile folosite au următoarea semnificaţie:

1. autorizare a funcţionării din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă - asumarea de către angajator a responsabilităţii privind legalitatea desfăşurării activităţii din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă;

2. serviciu intern de prevenire şi protecţie - totalitatea resurselor materiale şi umane alocate pentru efectuarea activităţilor de prevenire şi protecţie în întreprindere şi/sau unitate;

3. comitet de securitate şi sănătate în muncă - organul paritar constituit la nivelul angajatorului, în vederea participării şi consultării periodice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în conformitate cu art. 18 alin. (1)-(3) din lege;

4. zone cu risc ridicat şi specific - acele zone din cadrul întreprinderii şi/sau unităţii în care au fost identificate riscuri ce pot genera accidente sau boli profesionale cu consecinţe grave, ireversibile, respectiv deces sau invaliditate;

5. accident care produce incapacitate temporară de muncă (ITM) - accident care produce incapacitate temporară de muncă de cel puţin 3 zile calendaristice consecutive, confirmată prin certificat medical sau, după caz, prin alte documente medicale, potrivit prevederilor legale;

(la 27-09-2010 Pct. 5 al art. 2 a fost modificat de pct. 1 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

6. accident care produce invaliditate (INV) - accident care produce invaliditate confirmată prin decizie de încadrare într-un grad de invaliditate, emisă de organele medicale în drept;

7. accident mortal (D) - accident în urma căruia se produce decesul accidentatului, confirmat imediat sau după un interval de timp, în baza unui act medico-legal;

8. accident colectiv - accidentul în care au fost accidentate cel puţin 3 persoane, în acelaşi timp şi din aceleaşi cauze, în cadrul aceluiaşi eveniment;

9. accident de muncă de circulaţie - accident survenit în timpul circulaţiei pe drumurile publice sau generat de traficul rutier, dacă persoana vătămată se afla în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu;

10. accident de muncă de traseu:

a) accident survenit în timpul şi pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la domiciliu şi invers şi care a antrenat vătămarea sau decesul;

b) accident survenit pe perioada pauzei reglementare de masă în locuri organizate de angajator, pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la locul unde ia masa şi invers, şi care a antrenat vătămarea sau decesul;

c) accident care a antrenat vătămarea sau decesul, petrecut pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la locul unde îşi încasează salariul şi invers, dacă acesta este organizat de angajator în afara unităţii;
(la 27-09-2010 Litera c) a pct. 10 al art. 2 a fost modificată de pct. 2 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

11. accident în afara muncii - accident care nu îndeplineşte condiţiile prevăzute la art. 5 lit. g) şi la art. 30 din lege;
12. invaliditate - pierdere parţială sau totală a capacităţii de muncă, confirmată prin decizie de încadrare într-un grad de invaliditate, emisă de organele medicale în drept;
13. invaliditate evidentă - pierdere a capacităţii de muncă datorată unor vătămări evidente, cum ar fi un braţ smuls din umăr, produse în urma unui eveniment, până la emiterea deciziei de încadrare într-un grad de invaliditate de către organele medicale în drept;
14. intoxicaţie acută profesională - stare patologică apărută brusc, ca urmare a expunerii organismului la noxe existente la locul de muncă;
15. îndatoriri de serviciu - sarcini profesionale stabilite în: contractul individual de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare şi funcţionare, fişa postului, deciziile scrise, dispoziţiile scrise ori verbale ale conducătorului direct sau ale şefilor ierarhici ai acestuia;
16. comunicare - procedura prin care angajatorul comunică producerea unui eveniment, de îndată, dar nu mai târziu de 24 de ore de la producerea evenimentului, autorităţilor prevăzute la art. 27 alin. (1) din lege;
(la 07-03-2022 Punctul 16. din Articolul 2 , Capitolul I a fost modificat de Punctul 1, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

17. evidenţă - mijloacele şi modalităţile de păstrare a informaţiilor referitoare la evenimentele produse;
18. cercetare a bolilor profesionale - procedură efectuată în mod sistematic, cu scopul de a stabili caracterul de profesionalitate a bolii semnalate;
19. semnalare a bolilor profesionale - procedură prin care se indică pentru prima oară faptul că o boală ar putea fi profesională;
20. raportare a bolilor profesionale declarate, contestate şi infirmate - procedura prin care direcţiile de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti transmit informaţii referitoare la bolile profesionale declarate, a celor contestate şi a celor infirmate, precum şi motivarea infirmării lor, la Centrul naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar - Secţia sănătate ocupaţională şi informare toxicologică, Compartimentul sănătate ocupaţională din cadrul Institutului Naţional de Sănătate Publică, denumit în continuare Centrul naţional de monitorizare a riscurilor

din mediul comunitar, care se includ în Registrul operativ naţional informatizat al bolilor profesionale, prevăzut la art. 166;
(la 07-03-2022 Punctul 20. din Articolul 2 , Capitolul I a fost modificat de Punctul 1, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

21. semnătură electronică - semnătura electronică astfel cum este definită la art. 3 pct. 10 din Regulamentul (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European şi al Consiliului din 23 iulie 2014 privind identificarea electronică şi serviciile de încredere pentru tranzacţiile electronice pe piaţa internă şi de abrogare a Directivei 1999/93/CE;

(la 07-03-2022 Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de Punctul 2, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

22. semnătură electronică avansată - semnătura electronică avansată astfel cum este definită la art. 3 pct. 11 din Regulamentul (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European şi al Consiliului din 23 iulie 2014 privind identificarea electronică şi serviciile de încredere pentru tranzacţiile electronice pe piaţa internă şi de abrogare a Directivei 1999/93/CE;
(la 07-03-2022 Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de Punctul 2, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

23. semnătură electronică calificată - semnătura electronică calificată astfel cum este definită la art. 3 pct. 12 din Regulamentul (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European şi al Consiliului din 23 iulie 2014 privind identificarea electronică şi serviciile de încredere pentru tranzacţiile electronice pe piaţa internă şi de abrogare a Directivei 1999/93/CE.
(la 07-03-2022 Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de Punctul 2, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

CAP. II
Autorizarea funcţionării din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă

ART. 3
În vederea asigurării condiţiilor de securitate şi sănătate în muncă şi pentru prevenirea accidentelor şi a bolilor profesionale, angajatorii au obligaţia să obţină autorizaţia de funcţionare din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, înainte de începerea oricărei activităţi.

ART. 4
Nu se autorizează, potrivit prevederilor prezentelor norme metodologice:

a) persoanele juridice pentru care autorizarea funcţionării, inclusiv din punctul de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, se efectuează în temeiul Legii nr. 359/2004 privind simplificarea formalităţilor la înregistrarea în registrul comerţului a persoanelor fizice, asociaţiilor familiale şi persoanelor juridice, înregistrarea fiscală a acestora, precum şi la autorizarea funcţionării persoanelor juridice, cu modificările şi completările ulterioare;

b) persoanele fizice autorizate să desfăşoare activităţi economice, întreprinderile individuale şi întreprinderile familiale pentru care procedura de înregistrare în registrul comerţului şi de autorizare a funcţionării este reglementată de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2008 privind desfăşurarea activităţilor economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale şi întreprinderile familiale, cu modificările ulterioare.

(la 27-09-2010 Art. 4 a fost modificat de pct. 3 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 5

Asumarea de către angajator a responsabilităţii privind legalitatea desfăşurării activităţii din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă se face pentru activităţile care se desfăşoară la sediul social, la sediile secundare sau în afara acestora.

ART. 6

(1) În vederea autorizării din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, angajatorul are obligaţia să depună la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia îşi desfăşoară activitatea o cerere, completată în două exemplare semnate în original de către angajator, conform modelului prevăzut în anexa nr. 1.

(2) Cererea prevăzută la alin. (1) va fi însoţită de următoarele acte:

a) copii de pe actele de înfiinţare;

b) declaraţia pe propria răspundere, conform modelului prezentat în anexa nr. 2, din care rezultă că pentru activităţile declarate sunt îndeplinite condiţiile de funcţionare prevăzute de legislaţia specifică în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(3) Pentru actele depuse în susţinerea cererii se va completa opisul prezentat în anexa nr. 1.

ART. 7

În vederea autorizării din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, inspectoratele teritoriale de muncă procedează după cum urmează:

a) înregistrează cererile de autorizare a funcţionării din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă;

b) verifică actele depuse în susţinerea acestora, precum şi declaraţia pe propria răspundere prevăzută la art. 6;

c) completează şi emit certificatul constatator, conform modelului prezentat în anexa nr. 3;

d) asigură evidenţa certificatelor constatatoare eliberate, conform modelului prezentat în anexa nr. 4;

e) asigură arhivarea documentaţiei în baza căreia s-au emis certificatele constatatoare.

ART. 8

Termenul de eliberare a certificatului constatator este de 5 zile lucrătoare, calculat de la data înregistrării cererii.

ART. 9

Certificatul constatator, emis în baza declaraţiei pe propria răspundere, dă dreptul angajatorilor să desfăşoare activităţile pentru care au obţinut certificatul.

ART. 10

(1) În cazul în care în cadrul controalelor se constată încălcări ale prevederilor legale din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, inspectorul de muncă poate dispune sistarea activităţii şi, respectiv, poate propune inspectoratului teritorial de muncă înscrierea măsurii sistare a activităţii în certificatul constatator.

(2) În baza propunerii inspectorului de muncă, inspectoratul teritorial de muncă consemnează în certificatul constatator măsura sistării activităţii prevăzută la alin. (1).

(la 27-09-2010 Art. 10 a fost modificat de pct. 4 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 11

(1) În situaţia prevăzută la art. 10, angajatorul poate relua activitatea numai după ce demonstrează că a remediat deficienţele care au condus la sistarea activităţii şi a obţinut autorizarea conform art. 6.

(2) În situaţia prevăzută la alin. (1), cererea va fi însoţită de certificatul constatator eliberat iniţial, în original.

(3) Inspectoratul teritorial de muncă va menţiona în certificatul constatator data reluării activităţii.

CAP. III

Servicii de prevenire şi protecţie

SECŢIUNEA 1

Prevederi generale

ART. 12

Prezentul capitol stabileşte cerinţele minime pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale din întreprindere şi/sau unitate şi protecţia lucrătorilor la locul de muncă, cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă,

organizarea activităţilor de prevenire şi protecţie în cadrul întreprinderii şi/sau unităţii, a serviciilor externe de prevenire şi protecţie, stabilirea criteriilor de evaluare şi a procedurii de abilitare a serviciilor externe, precum şi reglementarea statutului de reprezentant al lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

ART. 13

Angajatorul trebuie să asigure planificarea, organizarea şi mijloacele necesare activităţii de prevenire şi protecţie în unitatea şi/sau întreprinderea sa.

SECŢIUNEA a 2-a

Organizarea activităţilor de prevenire şi protecţie

ART. 14

Organizarea activităţilor de prevenire şi protecţie este realizată de către angajator, în următoarele moduri:

a) prin asumarea de către angajator, în condiţiile art. 9 alin. (4) din lege, a atribuţiilor pentru realizarea măsurilor prevăzute de lege;

b) prin desemnarea unuia sau mai multor lucrători pentru a se ocupa de activităţile de prevenire şi protecţie;

c) prin înfiinţarea unuia sau mai multor servicii interne de prevenire şi protecţie;

(la 27-09-2010 Litera c) a art. 14 a fost modificată de pct. 5 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

d) prin apelarea la servicii externe de prevenire şi protecţie.

ART. 15

(1) Activităţile de prevenire şi protecţie desfăşurate prin modalităţile prevăzute la art. 14 în cadrul întreprinderii şi/sau al unităţii sunt următoarele:

1. identificarea pericolelor şi evaluarea riscurilor pentru fiecare componentă a sistemului de muncă, respectiv executant, sarcină de muncă, mijloace de muncă/ echipamente de muncă şi mediul de muncă pe locuri de muncă/posturi de lucru;

2. elaborarea, îndeplinirea, monitorizarea şi actualizarea planului de prevenire şi protecţie;

(la 27-09-2010 Pct. 2 al alin. (1) al art. 15 a fost modificat de pct. 6 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

3. elaborarea de instrucţiuni proprii pentru completarea şi/sau aplicarea reglementărilor de securitate şi sănătate în muncă, ţinând seama de particularităţile activităţilor şi ale unităţii/întreprinderii, precum şi ale locurilor de muncă/posturilor

de lucru, şi difuzarea acestora în întreprindere şi/sau unitate numai după ce au fost aprobate de către angajator;
(la 27-09-2010 Pct. 3 al alin. (1) al art. 15 a fost modificat de pct. 6 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

4. propunerea atribuţiilor şi răspunderilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, ce revin lucrătorilor, corespunzător funcţiilor exercitate, care se consemnează în fişa postului, cu aprobarea angajatorului;

5. verificarea însuşirii şi aplicării de către toţi lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire şi protecţie, a instrucţiunilor proprii, precum şi a atribuţiilor şi responsabilităţilor ce le revin în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă stabilite prin fişa postului;
(la 27-09-2010 Pct. 5 al alin. (1) al art. 15 a fost modificat de pct. 6 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

6. întocmirea unui necesar de documentaţii cu caracter tehnic de informare şi instruire a lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

7. elaborarea tematicii pentru toate fazele de instruire, stabilirea, în scris, a periodicităţii instruirii adecvate pentru fiecare loc de muncă în instrucţiunile proprii, asigurarea informării şi instruirii lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi verificarea însuşirii şi aplicării de către lucrători a informaţiilor primite;
(la 27-09-2010 Pct. 7 al alin. (1) al art. 15 a fost modificat de pct. 6 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

8. elaborarea programului de instruire-testare la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii;
9. asigurarea întocmirii planului de acţiune în caz de pericol grav şi iminent, conform prevederilor art. 101-107, şi asigurarea ca toţi lucrătorii să fie instruiţi pentru aplicarea lui;
10. evidenţa zonelor cu risc ridicat şi specific prevăzute la art. 101-107;
11. stabilirea zonelor care necesită semnalizare de securitate şi sănătate în muncă, stabilirea tipului de semnalizare necesar şi amplasarea conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 971/2006 privind cerinţele minime pentru semnalizarea de securitate şi/sau sănătate la locul de muncă;
12. evidenţa meseriilor şi a profesiilor prevăzute de legislaţia specifică, pentru care este necesară autorizarea exercitării lor;
13. evidenţa posturilor de lucru care necesită examene medicale suplimentare;

14. evidenţa posturilor de lucru care, la recomandarea medicului de medicina muncii, necesită testarea aptitudinilor şi/sau control psihologic periodic;

15. monitorizarea funcţionării sistemelor şi dispozitivelor de protecţie, a aparaturii de măsură şi control, precum şi a instalaţiilor de ventilare sau a altor instalaţii pentru controlul noxelor în mediul de muncă;

16. verificarea stării de funcţionare a sistemelor de alarmare, avertizare, semnalizare de urgenţă, precum şi a sistemelor de siguranţă;

17. efectuarea controalelor interne la locurile de muncă, cu informarea, în scris, a angajatorului asupra deficienţelor constatate şi asupra măsurilor propuse pentru remedierea acestora;
(la 27-09-2010 Pct. 17 al alin. (1) al art. 15 a fost modificat de pct. 6 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

18. întocmirea rapoartelor şi/sau a listelor prevăzute de hotărârile Guvernului emise în temeiul art. 51 alin. (1) lit. b) din lege, inclusiv cele referitoare la azbest, vibraţii, zgomot şi şantiere temporare şi mobile;

19. evidenţa echipamentelor de muncă şi urmărirea ca verificările periodice şi, dacă este cazul, încercările periodice ale echipamentelor de muncă să fie efectuate de persoane competente, conform prevederilor din Hotărârea Guvernului nr. 1.146/2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă;

20. identificarea echipamentelor individuale de protecţie necesare pentru posturile de lucru din întreprindere şi întocmirea necesarului de dotare a lucrătorilor cu echipament individual de protecţie, conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1.048/2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecţie la locul de muncă;

21. urmărirea întreţinerii, manipulării şi depozitării adecvate a echipamentelor individuale de protecţie şi a înlocuirii lor la termenele stabilite, precum şi în celelalte situaţii prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 1.048/2006;

22. participarea la cercetarea evenimentelor conform competenţelor prevăzute la art. 108-177;

23. întocmirea evidenţelor conform competenţelor prevăzute la art. 108-177;

24. elaborarea rapoartelor privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii din întreprindere şi/sau unitate, în conformitate cu prevederile art. 12 alin. (1) lit. d) din lege;

25. urmărirea realizării măsurilor dispuse de către inspectorii de muncă, cu prilejul vizitelor de control şi al cercetării evenimentelor;

26. colaborarea cu lucrătorii şi/sau reprezentanţii lucrătorilor, serviciile externe de prevenire şi protecţie, medicul de medicina muncii, în vederea coordonării măsurilor de prevenire şi protecţie;

27. colaborarea cu lucrătorii desemnaţi/serviciile interne/serviciile externe ai/ale altor angajatori, în situaţia în care mai mulţi angajatori îşi desfăşoară activitatea în acelaşi loc de muncă;

28. urmărirea actualizării planului de avertizare, a planului de protecţie şi prevenire şi a planului de evacuare;

29. propunerea de sancţiuni şi stimulente pentru lucrători, pe criteriul îndeplinirii obligaţiilor şi atribuţiilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;
(la 27-09-2010 Pct. 29 al alin. (1) al art. 15 a fost modificat de pct. 6 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

30. propunerea de clauze privind securitatea şi sănătatea în muncă la încheierea contractelor de prestări de servicii cu alţi angajatori, inclusiv la cele încheiate cu angajatori străini;

31. întocmirea unui necesar de mijloace materiale pentru desfăşurarea acestor activităţi;

32. evidenţa echipamentelor, zonarea corespunzătoare, asigurarea/urmărirea ca verificările şi/sau încercările periodice ale echipamentelor de muncă să fie efectuate la timp şi de către persoane competente ori alte activităţi necesare, potrivit prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1.058/2006
(la 27-09-2010 Pct. 32 al alin. (1) al art. 15 a fost introdus de pct. 7 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

33. alte activităţi necesare/specifice asigurării securităţii şi sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă.
(la 27-09-2010 Pct. 33 al alin. (1) al art. 15 a fost introdus de pct. 7 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(2) Activităţile legate de supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor se vor efectua în conformitate cu prevederile art. 24 şi 25 din lege.

(3) Evaluarea riscurilor cu privire la securitatea şi sănătatea în muncă la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii, inclusiv pentru grupurile sensibile la riscuri specifice, trebuie revizuită, cel puţin, în următoarele situaţii:

a) ori de câte ori intervin schimbări sau modificări în ceea ce priveşte tehnologia, echipamentele de muncă, substanţele ori preparatele chimice utilizate şi amenajarea locurilor de muncă/posturilor de muncă;

b) după producerea unui eveniment;

c) la constatarea omiterii unor riscuri sau la apariţia unor riscuri noi;

d) la utilizarea postului de lucru de către un lucrător aparţinând grupurilor sensibile la riscuri specifice;

e) la executarea unor lucrări speciale.

(la 27-09-2010 Alin. (3) al art. 15 a fost introdus de pct. 8 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 16

(1) În cazul întreprinderilor cu până la 9 lucrători inclusiv, angajatorul poate efectua activităţile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, dacă se îndeplinesc cumulativ următoarele condiţii:

a) activităţile desfăşurate în cadrul întreprinderii nu sunt dintre cele prevăzute în anexa nr. 5;

b) angajatorul îşi desfăşoară activitatea profesională în mod efectiv şi cu regularitate în întreprindere şi/sau unitate;

c) angajatorul a urmat cel puţin un program de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, cu o durată minimă de 40 de ore şi conţinutul prevăzut în anexa nr. 6 lit. A, fapt care se atestă printr-un document de absolvire a programului de pregătire.

(2) În situaţia în care nu sunt îndeplinite condiţiile prevăzute la alin. (1), angajatorul trebuie să desemneze unul sau mai mulţi lucrători ori poate organiza serviciul intern de prevenire şi protecţie şi/sau poate să apeleze la servicii externe, în condiţiile prezentelor norme metodologice.

(3) În cazul în care angajatorul/lucrătorii desemnaţi/serviciile interne de prevenire şi protecţie nu au capacităţile şi aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităţilor de prevenire şi protecţie prevăzute la art. 15, angajatorul trebuie să apeleze la servicii externe pentru acele activităţi de prevenire şi protecţie pe care nu le poate desfăşura cu personalul propriu.

(la 27-09-2010 Art. 16 a fost modificat de pct. 9 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 17

(1) În cazul întreprinderilor care au între 10 şi 49 de lucrători inclusiv, angajatorul poate efectua activităţile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, dacă se îndeplinesc cumulativ următoarele condiţii:

a) sunt respectate prevederile art. 16 alin. (1) lit. a)-c);

b) riscurile identificate nu pot genera accidente sau boli profesionale cu consecinţe grave, ireversibile, respectiv deces ori invaliditate.

(2) În situaţia în care nu sunt îndeplinite condiţiile prevăzute la alin. (1), angajatorul trebuie să desemneze unul sau mai mulţi lucrători ori poate organiza unul sau mai multe servicii interne de

prevenire şi protecţie şi/sau poate să apeleze la servicii externe, în condiţiile prezentelor norme metodologice.

(3) În cazul în care angajatorul/lucrătorii desemnaţi/serviciile interne de prevenire şi protecţie nu au capacităţile şi aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităţilor de prevenire şi protecţie prevăzute la art. 15, angajatorul trebuie să apeleze la servicii externe pentru acele activităţi de prevenire şi protecţie pe care nu le poate desfăşura cu personalul propriu.

(la 27-09-2010 Art. 17 a fost modificat de pct. 10 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 18

(1) În cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor care au între 50 şi 249 de lucrători, angajatorul trebuie să desemneze unul sau mai mulţi lucrători ori să organizeze unul sau mai multe servicii interne de prevenire şi protecţie pentru a se ocupa de activităţile de prevenire şi protecţie din cadrul întreprinderii.

(2) În cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor prevăzute la alin. (1) care desfăşoară activităţi dintre cele prevăzute în anexa nr. 5, angajatorul trebuie să organizeze unul sau mai multe servicii interne de prevenire şi protecţie.

(3) În cazul în care lucrătorii desemnaţi, serviciile interne de prevenire şi protecţie nu au capacităţile şi aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităţilor de prevenire şi protecţie prevăzute la art. 15, angajatorul trebuie să apeleze la servicii externe pentru acele activităţi de prevenire şi protecţie pe care nu le poate desfăşura cu personalul propriu.

(la 27-09-2010 Art. 18 a fost modificat de pct. 11 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 19

(1) În cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor care au peste 250 de lucrători, angajatorul trebuie să organizeze unul sau mai multe servicii interne de prevenire şi protecţie.

(2) În cazul în care serviciile interne de prevenire şi protecţie nu au capacităţile şi aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităţilor de prevenire şi protecţie prevăzute la art. 15, angajatorul trebuie să apeleze la unul sau mai multe servicii externe pentru acele activităţi de prevenire şi protecţie pe care nu le poate desfăşura cu personalul propriu.

(la 27-09-2010 Art. 19 a fost modificat de pct. 12 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 3-a

Lucrători desemnaţi

ART. 20

(1) Desemnarea nominală a lucrătorului/lucrătorilor pentru a se ocupa de activităţile de prevenire şi protecţie se face prin decizie scrisă a angajatorului.

(2) Angajatorul va desemna lucrătorul numai din rândul lucrătorilor cu care are încheiat contract individual de muncă cu normă întreagă.

(3) Angajatorul va consemna în fişa postului activităţile de prevenire şi protecţie pe care lucrătorul desemnat are capacitatea, timpul necesar şi mijloacele adecvate să le efectueze.

(la 27-09-2010 Art. 20 a fost modificat de pct. 13 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 21

Pentru a putea să desfăşoare activităţile de prevenire şi protecţie, lucrătorul desemnat trebuie să îndeplinească cel puţin cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, potrivit prevederilor art. 49.

(la 27-12-2011 Art. 21 a fost modificat de pct. 1 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

ART. 22

(1) Angajatorul va stabili numărul de lucrători desemnaţi în funcţie de mărimea întreprinderii şi/sau unităţii şi/sau riscurile la care sunt expuşi lucrătorii, precum şi de distribuţia acestora în cadrul întreprinderii şi/sau unităţii.

(2) Angajatorul trebuie să asigure mijloacele adecvate şi timpul necesar pentru ca lucrătorii desemnaţi să poată desfăşura activităţile de prevenire şi protecţie conform fişei postului.

SECŢIUNEA a 4-a

Serviciile interne de prevenire şi protecţie

ART. 23

(1) Serviciul intern de prevenire şi protecţie trebuie să fie format din lucrători care îndeplinesc cel puţin cerinţele prevăzute la art. 49 şi, după caz, alţi lucrători.

(la 27-12-2011 Alin. (1) al art. 23 a fost modificat de pct. 2 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

(2) Conducătorul serviciului intern de prevenire şi protecţie trebuie să îndeplinească cerinţele prevăzute la art. 50.

(la 27-12-2011 Alin. (2) al art. 23 a fost modificat de pct. 2 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

(3) Începând cu data de 1 iulie 2011, serviciul intern de prevenire şi protecţie trebuie să fie format din lucrători care au

contract individual de muncă cu normă întreagă încheiat cu angajatorul.

(la 27-09-2010 Art. 23 a fost modificat de pct. 15 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 24

(1) Serviciul intern de prevenire şi protecţie se organizează în subordinea directă a angajatorului ca o structură distinctă.

(2) Lucrătorii din cadrul serviciului intern de prevenire şi protecţie trebuie să desfăşoare numai activităţi de prevenire şi protecţie şi cel mult activităţi complementare cum ar fi: prevenirea şi stingerea incendiilor şi protecţia mediului.

(3) Angajatorul va consemna în regulamentul intern sau în regulamentul de organizare şi funcţionare activităţile de prevenire şi protecţie pentru efectuarea cărora serviciul intern de prevenire şi protecţie are capacitate şi mijloace adecvate.

ART. 25

Serviciul intern de prevenire şi protecţie trebuie să aibă la dispoziţie resursele materiale şi umane necesare pentru îndeplinirea activităţilor de prevenire şi protecţie desfăşurate în întreprindere.

ART. 26

(1) Angajatorul va stabili structura serviciului intern de prevenire şi protecţie în funcţie de mărimea întreprinderii şi/sau unităţii şi/sau riscurile la care sunt expuşi lucrătorii, precum şi de distribuţia acestora în cadrul întreprinderii şi/sau unităţii.

(2) Angajatorul trebuie să asigure mijloacele adecvate pentru ca serviciul intern de prevenire şi protecţie să poată desfăşura activităţile specifice.

(3) Când angajatorul îşi desfăşoară activitatea în mai multe puncte de lucru, serviciul de prevenire şi protecţie trebuie să fie organizat astfel încât să se asigure în mod corespunzător desfăşurarea activităţilor specifice.

(4) În situaţia în care activitatea de prevenire şi protecţie este asigurată prin mai multe servicii interne, acestea vor acţiona coordonat pentru asigurarea eficienţei activităţii.

ART. 27

Abrogat.

(la 07-03-2022 Articolul 27 din Sectiunea a 4-a , Capitolul III a fost abrogat de Punctul 3, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

SECŢIUNEA a 5-a

Servicii externe de prevenire şi protecţie

ART. 28

Serviciul extern de prevenire şi protecţie asigură, pe bază de contract, activităţile de prevenire şi protecţie în domeniu.

ART. 29

Angajatorul apelează la serviciile externe, cu respectarea prevederilor art. 18 alin. (3) lit. d) din lege.

ART. 30

Serviciul extern trebuie să aibă acces la toate informaţiile necesare desfăşurării activităţii de prevenire şi protecţie.

ART. 31

Serviciul extern de prevenire şi protecţie trebuie să îndeplinească următoarele cerinţe:

a) să dispună de personal cu capacitate profesională adecvată şi de mijloacele materiale necesare pentru a-şi desfăşura activitatea;

b) să fie abilitat de Comisia de abilitare a serviciilor externe de prevenire şi protecţie şi de avizare a documentaţiilor cu caracter tehnic de informare şi instruire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în conformitate cu procedura stabilită la art. 35-45.

ART. 32

(1) Serviciul extern de prevenire şi protecţie trebuie să fie format din lucrători care îndeplinesc cel puţin cerinţele prevăzute la art. 49 şi, după caz, alţi lucrători.

(la 27-12-2011 Alin. (1) al art. 32 a fost modificat de pct. 3 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

(2) Conducătorul serviciului extern de prevenire şi protecţie trebuie să îndeplinească cerinţele prevăzute la art. 50.

(la 27-12-2011 Alin. (2) al art. 32 a fost modificat de pct. 3 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

(3) În cazul în care serviciul extern de prevenire şi protecţie este format dintr-o singură persoană, aceasta trebuie să îndeplinească cerinţele prevăzute la art. 50.

(la 27-12-2011 Alin. (3) al art. 32 a fost modificat de pct. 3 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

(4) Începând cu data de 1 iulie 2011, o persoană poate să ocupe funcţia de conducător la un singur serviciu extern de prevenire şi protecţie.

(la 27-09-2010 Art. 32 a fost modificat de pct. 17 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 33

(1) Contractul încheiat între angajator şi serviciul extern de prevenire şi protecţie trebuie să cuprindă şi următoarele:

a) activităţile de prevenire şi protecţie care vor fi desfăşurate de către fiecare serviciu extern de prevenire şi protecţie;
b) modul de colaborare cu lucrătorii desemnaţi/serviciile interne şi/sau cu alte servicii externe de prevenire şi protecţie;
c) clauze privind soluţionarea litigiilor apărute între părţi.

(2) Serviciile externe de prevenire şi protecţie au obligaţia să pună la dispoziţia beneficiarilor de servicii informaţiile prevăzute la art. 26 şi 27 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 49/2009 privind libertatea de stabilire a prestatorilor de servicii şi libertatea de a furniza servicii în România, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 68/2010.

(la 27-09-2010 Art. 33 a fost modificat de pct. 18 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 34

(1) Serviciul extern de prevenire şi protecţie trebuie să întocmească un raport de activitate semestrial, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 10.
(2) Raportul trebuie înaintat, în termen de 15 zile de la încheierea semestrului, inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia serviciul extern de prevenire şi protecţie îşi are sediul social.

(la 27-09-2010 Art. 34 a fost modificat de pct. 19 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 6-a
Abilitarea serviciilor externe de prevenire şi protecţie

ART. 35

Abilitarea serviciilor externe de prevenire şi protecţie se efectuează conform procedurii prevăzute de prezenta secţiune, elaborată cu respectarea prevederilor art. 9 alin. (1) lit. b) şi alin. (5), precum şi prevederilor art. 45 alin. (2) lit. e) din lege.

ART. 36

(1) Serviciile externe de prevenire şi protecţie pot să îşi desfăşoare activitatea numai dacă sunt în posesia unui certificat de abilitare a serviciului extern de prevenire şi protecţie, denumit în continuare certificat de abilitare, emis de comisia prevăzută la alin. (2), sau în condiţiile art. 45^1-45^4.
(2) În cadrul fiecărui inspectorat teritorial de muncă, respectiv al municipiului Bucureşti, prin ordin al ministrului muncii şi solidarităţii sociale, se constituie o comisie de abilitare a Serviciilor externe de prevenire şi protecţie şi de avizare a documentaţiilor cu caracter tehnic de informare şi instruire în

domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, denumită în continuare Comisia de abilitare şi avizare.
(la 17-08-2016 sintagma: ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale a fost înlocuită de Alineatul (1), Articolul 1, Sectiunea 1, Capitolul I HOTĂRÂREA nr. 344 din 30 aprilie 2014, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 332 din 07 mai 2014)
———————

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.
———————

(3) Membrii Comisiei de abilitare şi avizare prevăzute la alin. (2) sunt:

a) reprezentantul conducerii din cadrul inspectoratului teritorial de muncă - preşedinte;

b) reprezentantul agenţiei judeţene pentru plăţi şi inspecţie socială, respectiv al Agenţiei pentru Plăţi şi Inspecţie Socială a Municipiului Bucureşti, din cadrul comisiei de autorizare judeţene sau a municipiului Bucureşti, înfiinţată de Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale potrivit art. 22 alin. (2) din Ordonanţa Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
(la 07-03-2022 Litera b) din Alineatul (3) , Articolul 36 , Sectiunea a 6-a , Capitolul III a fost modificată de Punctul 4, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

c) reprezentantul teritorial al asigurătorului pentru accidente de muncă şi boli profesionale.

(4) Secretariatul Comisiei de abilitare şi avizare este asigurat de persoane din cadrul inspectoratului teritorial de muncă, numite de către conducerea acestuia.
(5) Atribuţiile secretariatului Comisiei de abilitare şi avizare se stabilesc prin ordin al ministrului muncii şi solidarităţii sociale.
(la 17-08-2016 sintagma: ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale a fost înlocuită de Alineatul (1), Articolul 1, Sectiunea 1, Capitolul I HOTĂRÂREA nr. 344 din 30 aprilie 2014, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 332 din 07 mai 2014)
———————

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.
———————

(6) Secretariatul Comisiei de abilitare şi avizare asigură:

a) cooperarea administrativă cu celelalte autorităţi din statele membre ale Uniunii Europene sau Spaţiului Economic European, prin

intermediul sistemului de informare al pieţei interne (IMI), în numele Comisiei de abilitare şi avizare, potrivit prevederilor legale;

b) verificarea legalităţii documentelor eliberate de autorităţi competente din alte state membre, depuse în vederea abilitării, avizării sau notificării, după caz, prin IMI, potrivit prevederilor legale, în cazul în care Comisia de abilitare şi avizare consideră că este necesar.

(la 27-09-2010 Art. 36 a fost modificat de pct. 20 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

Art. 36 a fost modificat de litera c) a pct. 120 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010, prin înlocuirea unei sintagme.

ART. 37

(1) În vederea abilitării pentru activităţile de prevenire şi protecţie prevăzute la art. 15, solicitanţii vor transmite un dosar care va cuprinde următoarele documente:

a) cerere de abilitare pentru servicii externe de prevenire şi protecţie, potrivit modelului prezentat în anexa nr. 8;

b) opisul documentelor din dosar;

c) copie de pe certificatul de înregistrare la registrul comerţului, care să conţină codul CAEN corespunzător activităţii pentru care se abilitează, şi, după caz, copie de pe actul constitutiv;

d) lista cu personalul care va desfăşura activităţi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

e) copii ale documentelor care atestă pregătirea profesională şi nivelul de pregătire, potrivit prevederilor art. 31 şi 32, a personalului care va desfăşura activităţi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

f) curriculum vitae pentru personalul care va desfăşura activităţile de prevenire şi protecţie;

g) copii ale documentelor care atestă vechimea de cel puţin 5 ani în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, pentru conducătorul serviciului extern de prevenire şi protecţie;

h) memoriu de prezentare, din care să rezulte mijloacele materiale şi resursele umane de care dispun;

i) copii ale deciziei de numire şi contractului individual de muncă, pe perioadă nedeterminată, pentru conducătorul serviciului extern de prevenire şi protecţie;

j) copii ale contractelor individuale de muncă ale personalului de execuţie din serviciul extern de prevenire şi protecţie;

k) declaraţii ale personalului serviciului extern de prevenire şi protecţie privind păstrarea confidenţialităţii, în timpul şi după încetarea desfăşurării activităţilor de prevenire şi protecţie, asupra informaţiilor la care are acces.

(2) Se exceptează de la prevederile alin. (1) lit. e) dosarele depuse de solicitanţii care au lucrat cel puţin 5 ani în compartimentele cu atribuţii în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă din cadrul Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale, Inspecţiei Muncii, inspectoratelor teritoriale de muncă, Casei Naţionale de Pensii şi Alte Drepturi de Asigurări Sociale şi caselor teritoriale de pensii, precum şi din cadrul instituţiilor similare din statele membre ale Uniunii Europene sau Spaţiului Economic European şi care, la data depunerii dosarului în vederea abilitării, nu mai sunt în activitate în aceste instituţii.

(la 17-08-2016 sintagma: Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a fost înlocuită de Alineatul (1), Articolul 1, Sectiunea 1, Capitolul I HOTĂRÂREA nr. 344 din 30 aprilie 2014, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 332 din 07 mai 2014)

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

(3) Dovada îndeplinirii cerinţelor prevăzute de prezentul articol poate fi făcută şi prin documente eliberate de o autoritate competentă dintr-un alt stat membru al Uniunii Europene sau din Spaţiul Economic European, întocmite într-un scop echivalent sau din care să reiasă că sunt îndeplinite cerinţele respective, prezentate în copie certificată de către solicitant şi însoţite de o traducere neoficială în limba română.

(4) Memoriul de prezentare prevăzut la alin. (1) lit. h) trebuie să conţină, cel puţin, informaţii cu privire la:

a) sediu social;
b) baza tehnico-materială;
c) activităţile de prevenire şi protecţie prevăzute la art. 15 pe care intenţionează să le desfăşoare.

(la 27-09-2010 Art. 37 a fost modificat de pct. 21 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 38

(1) Solicitantul trebuie să transmită dosarul prevăzut la art. 37, prin poştă, cu confirmare de primire, cu cel puţin 10 zile înainte de data întrunirii Comisiei de abilitare şi avizare.

(2) Cererile se înregistrează în ordinea primirii lor.

(3) Procedurile şi formalităţile legate de procesarea cererilor vor respecta prevederile art. 12 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 49/2009, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 68/2010

(la 27-09-2010 Art. 38 a fost modificat de pct. 22 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 39

(1) Comisia de abilitare şi avizare îşi desfăşoară activitatea în baza propriului regulament de organizare şi funcţionare, aprobat de preşedintele acesteia.

(2) Comisia de abilitare şi avizare are următoarele obligaţii:

a) să afişeze data întrunirii la sediul său, pe pagina proprie de internet sau în presa locală, cu cel puţin 15 zile înainte;

b) să se întrunească cel puţin o dată pe trimestru, în funcţie de numărul de dosare primite;

c) să analizeze dosarele solicitanţilor cu respectarea prevederilor art. 37 şi 42;

d) să analizeze cazurile prevăzute la art. 41-44 şi să decidă în consecinţă;

e) să elibereze certificatele de abilitare, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 9, pentru solicitanţii care îndeplinesc condiţiile prevăzute de prezentele norme metodologice pentru serviciile externe de prevenire şi protecţie;

f) să restituie solicitanţilor, prin poştă, dosarele care nu conţin toate documentele prevăzute la art. 37 şi să motiveze această decizie;

g) să transmită titularilor, prin poştă, cu confirmare de primire, în termen de 10 zile de la data întrunirii Comisiei de abilitare şi avizare, certificatele de abilitare emise;

h) să ţină evidenţa certificatelor de abilitare emise şi să arhiveze dosarele în baza cărora s-au emis;

i) să întocmească Lista serviciilor externe de prevenire şi protecţie abilitate, precum şi a celor cărora li s-a retras certificatul de abilitare şi să transmită această listă la Inspecţia Muncii;

j) să înştiinţeze serviciile externe de prevenire şi protecţie care fac obiectul prevederilor art. 45^1-45^4 şi care au notificat Comisia de abilitare şi avizare şi să asigure înscrierea acestor servicii în listele respective;

k) să asigure, prin secretariat, cooperarea administrativă cu celelalte autorităţi din statele membre ale Uniunii Europene sau ale Spaţiului Economic European, prin intermediul IMI, potrivit prevederilor legale;

l) să verifice, prin secretariat, legalitatea documentelor eliberate de autorităţi competente din alte state membre, depuse în vederea autorizării sau notificării, după caz, prin IMI, potrivit prevederilor legale, în cazul în care este necesar.

(la 27-09-2010 Art. 39 a fost modificat de pct. 23 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 40

(1) Solicitantul căruia nu i s-a acordat abilitarea are dreptul, în termen de 30 de zile de la data primirii înştiinţării, să facă contestaţie la Comisia de contestaţii constituită în cadrul Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

(la 17-08-2016 sintagma: Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a fost înlocuită de Alineatul (1), Articolul 1, Sectiunea 1, Capitolul I HOTĂRÂREA nr. 344 din 30 aprilie 2014, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 332 din 07 mai 2014)

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

(la 27-09-2010 Alin. (1) al art. 40 a fost modificat de pct. 24 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(2) Răspunsul la contestaţie va fi transmis prin poştă în termen de 30 de zile.

ART. 41

(1) Certificatul de abilitare se retrage de către Comisia de abilitare şi avizare care l-a eliberat dacă solicitantul nu a depus două rapoarte semestriale consecutive, în termen, la inspectoratul teritorial de muncă.

(2) Dreptul de prestare a serviciilor de către prestatorii cărora li se retrage certificatul de abilitare se consideră că încetează la data primirii înştiinţării că certificatul a fost retras, transmisă de Comisia de abilitare şi avizare din cadrul inspectoratului teritorial de muncă la care sunt luaţi în evidenţă.

(3) Serviciul extern de prevenire şi protecţie căruia i s-a retras certificatul de abilitare în condiţiile prezentelor norme metodologice are dreptul să solicite abilitarea după o perioadă minimă de un an de la data prevăzută la alin. (2).

(la 27-09-2010 Art. 41 a fost modificat de pct. 25 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 42

(1) Reînnoirea certificatului de abilitare se face la modificarea uneia/unora dintre condiţiile în baza cărora a fost emis.

(2) Modificările prevăzute la alin. (1) sunt următoarele: a) schimbarea formei juridice de organizare a serviciului extern de prevenire şi protecţie abilitat, potrivit Legii nr. 31/1990 privind societăţile comerciale, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

b) schimbarea denumirii/numelui serviciului extern de prevenire şi protecţie abilitat;

c) schimbarea sediului social;
d) schimbarea conducătorului serviciului extern de prevenire şi protecţie abilitat.

(3) Modificările prevăzute la alin. (2) trebuie să fie comunicate Comisiei de abilitare şi avizare potrivit art. 43.
(4) În situaţia în care serviciile externe de protecţie şi prevenire nu mai îndeplinesc condiţiile de abilitare, nu au comunicat modificările prevăzute la alin. (2) şi nu au solicitat reînnoirea certificatului de abilitare în termenul prevăzut la art. 43, încetează valabilitatea certificatului de abilitare.
(5) Serviciile externe de prevenire şi protecţie abilitate pot informa Comisia de abilitare şi avizare cu privire la schimbările prevăzute la alin. (2), inclusiv prin intermediul punctului de contact unic electronic (PCU electronic).
(6) După analizarea modificărilor prevăzute la alin. (2), Comisia de abilitare şi avizare emite noul certificat de abilitare, în condiţiile prevăzute de prezentele norme metodologice şi cu respectarea art. 12 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 49/2009, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 68/2010
(7) În situaţia în care serviciul extern de prevenire şi protecţie nu mai îndeplineşte condiţiile de abilitare prevăzute de prezentele norme metodologice, Comisia de abilitare şi avizare retrage certificatul de abilitare în cauză.

(la 27-09-2010 Art. 42 a fost modificat de pct. 26 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 43
Pentru reînnoirea certificatului de abilitare, prevăzută la art. 42, în maximum 10 zile lucrătoare de la modificarea uneia sau mai multor condiţii iniţiale, solicitantul va depune următoarele documente la secretariatul Comisiei de abilitare şi avizare:

a) cerere de reînnoire potrivit modelului prezentat în anexa nr. 8A, care să conţină lista modificărilor survenite;
b) documentele care atestă modificările survenite.

(la 27-09-2010 Art. 43 a fost modificat de pct. 27 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 44
(1) Inspectoratele teritoriale de muncă verifică respectarea de către serviciile externe de prevenire şi protecţie a condiţiilor în baza cărora a fost emis certificatul de abilitare şi propun, în scris, Comisiei de abilitare şi avizare, dacă este cazul, retragerea certificatului.

(2) Comisia de abilitare şi avizare analizează argumentele aduse în susţinerea propunerii de retragere a certificatului de abilitare şi, pe baza acestora, poate retrage certificatul.

(3) Comisia de abilitare şi avizare comunică titularului retragerea certificatului de abilitare şi motivaţia, în condiţiile prevăzute de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 49/2009, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 68/2010.

(4) Titularul certificatului de abilitare retras poate face contestaţie la Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale, în termen de 30 de zile de la data primirii comunicării cu privire la retragere.

(la 17-08-2016 sintagma: Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a fost înlocuită de Alineatul (1), Articolul 1, Sectiunea 1, Capitolul I HOTĂRÂREA nr. 344 din 30 aprilie 2014, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 332 din 07 mai 2014)

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

(5) Răspunsul la contestaţie va fi transmis prin poştă, cu confirmare de primire, în termen de 30 de zile.

(la 27-09-2010 Art. 44 a fost modificat de pct. 28 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 45

Lista serviciilor externe de prevenire şi protecţie abilitate, precum şi a celor cărora li s-a retras certificatul de abilitare se afişează şi se actualizează pe pagina de internet a Inspecţiei Muncii.

(la 27-09-2010 Art. 45 a fost modificat de pct. 29 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 6^1-a

Prevederi specifice referitoare la libera circulaţie a serviciilor externe de prevenire şi protecţie

(la 27-09-2010 Secţiunea a 6^1-a din Cap III a fost introdusă de pct. 30 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 45^1

(1) Persoanele fizice şi juridice stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European care au fost supuse în aceste state unei proceduri similare celei de abilitare pot presta servicii de prevenire şi protecţie pe teritoriul României, fără a fi abilitate potrivit prezentelor norme metodologice, în următoarele moduri:

a) permanent;

b) temporar sau ocazional.

(2) Persoanele fizice şi juridice stabilite în alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European care nu au fost supuse în aceste state unei proceduri similare celei de abilitare pot presta servicii de prevenire şi protecţie pe teritoriul României doar dacă sunt abilitate potrivit prezentelor norme metodologice.

(la 27-09-2010 Art. 45^1 a fost introdus de pct. 30 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 45^2

(1) Persoanele fizice şi juridice prevăzute la art. 45^1 pot presta pe teritoriul României activităţile de prevenire şi protecţie menţionate la art. 15 numai după notificarea prealabilă a Comisiei de abilitare şi avizare din cadrul inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia îşi desfăşoară activitatea sau îşi au sediul, după caz.

(2) Începerea prestării activităţii acestor servicii externe este condiţionată de notificarea prevăzută la alin. (1) şi, în cazul prevăzut la art. 45^1 alin. (1) lit. a), de transmiterea, împreună cu formularul de notificare, a următoarelor documente:

a) actul de înregistrare la oficiul registrului comerţului, în copie;

b) autorizaţia/atestatul/certificatul emisă/emis într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European, în copie certificată de deţinător şi în traducere neoficială;

c) lista cu personalul care deţine certificate de competenţă profesională corespunzătoare, semnată şi ştampilată de persoana autorizată;

d) certificate de competenţă profesională sau documente similare emise de autorităţi dintr-un stat membru al Uniunii Europene ori al Spaţiului Economic European, în copie autorizată de deţinător şi în traducere neoficială.

(3) Dreptul de a presta al persoanelor prevăzute la alin. (1) începe din momentul notificării Comisiei de abilitare şi avizare, respectiv la:

a) data înregistrării notificării, în situaţia depunerii la secretariatul Comisiei de abilitare şi avizare sau prin PCU electronic;

b) data confirmării de primire, în cazul expedierii prin poştă a notificării.

(la 27-09-2010 Art. 45^2 a fost introdus de pct. 30 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 45^3

(1) Persoanele fizice şi juridice care doresc să presteze servicii externe de prevenire şi protecţie în condiţiile art. 45^1 alin. (1) lit. a) vor notifica acest lucru prin completarea şi transmiterea formularului prevăzut în anexa nr. 10A, însoţit de documentele prevăzute la art. 45^2 alin. (2), la Comisia de abilitare şi avizare din cadrul inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia îşi au sediul/domiciliul/reşedinţa, înainte de începerea activităţii.

(2) Comisia de abilitare şi avizare prevăzută la alin. (1), după efectuarea verificărilor pe care le consideră necesare, va înscrie persoana fizică sau juridică respectivă, în termen de 30 de zile de la data primirii notificării, în Lista persoanelor fizice şi juridice stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene ori al Spaţiului Economic European care prestează servicii externe de protecţie şi prevenire, în regim permanent, în România.

(la 27-09-2010 Art. 45^3 a fost introdus de pct. 30 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 45^4

(1) Persoanele fizice şi juridice care doresc să presteze servicii externe de prevenire şi protecţie în condiţiile art. 45^1 alin. (1) lit. b) vor notifica acest lucru prin completarea şi transmiterea formularului prevăzut în anexa nr. 10B, însoţit de copia autorizaţiei sau a documentului echivalent pe care îl deţin, certificată de către deţinător, la Comisia de abilitare şi avizare din cadrul inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia urmează să îşi desfăşoare activitatea, înainte de începerea acesteia.

(2) Comisia de abilitare şi avizare prevăzută la alin. (1), după efectuarea verificărilor pe care le consideră necesare, va înscrie persoana fizică sau juridică respectivă, în termen de 30 de zile lucrătoare de la primirea notificării, în Lista persoanelor fizice şi juridice stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene ori al Spaţiului Economic European care prestează servicii externe de protecţie şi prevenire, în regim temporar sau ocazional, în România.

(la 27-09-2010 Art. 45^4 a fost introdus de pct. 30 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 45^5

Constatarea nerespectării prevederilor art. 45^1 - 45^4 se face de către inspectoratele teritoriale de muncă, cu aplicarea prevederilor Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 49/2009 , aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 68/2010 , şi ale prezentelor norme metodologice.

(la 27-09-2010 Art. 45^5 a fost introdus de pct. 30 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 45^6

Listele prevăzute la art. 45^3 alin. (2) şi 45^4 alin. (2) se afişează şi se actualizează pe pagina de internet a Inspecţiei Muncii.

(la 27-09-2010 Art. 45^6 a fost introdus de pct. 30 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 7-a
Planul de prevenire şi protecţie

ART. 46

(1) Conform prevederilor art. 13 lit. b) din lege, angajatorul trebuie să întocmească un plan de prevenire şi protecţie care va fi revizuit ori de câte ori intervin modificări ale condiţiilor de muncă, la apariţia unor riscuri noi şi în urma producerii unui eveniment.

(la 27-09-2010 Alin. (1) al art. 46 a fost modificat de pct. 31 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(2) În urma evaluării riscurilor pentru fiecare loc de muncă/post de lucru se stabilesc măsuri de prevenire şi protecţie, de natură tehnică, organizatorică, igienico-sanitară şi de altă natură, necesare pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor.

(3) În urma analizei măsurilor prevăzute la alin. (2) se stabilesc resursele umane şi materiale necesare realizării lor.

(4) Planul de prevenire şi protecţie va cuprinde cel puţin informaţiile prevăzute în anexa nr. 7.

(5) Planul de prevenire şi protecţie se supune analizei lucrătorilor şi/sau reprezentanţilor lor sau comitetului de securitate şi sănătate în muncă, după caz, şi trebuie să fie semnat de angajator.

SECŢIUNEA a 8-a
Cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă

ART. 47

Nivelurile de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, necesare pentru dobândirea capacităţilor şi aptitudinilor corespunzătoare efectuării activităţilor de prevenire şi protecţie, sunt următoarele:

a) abrogată;

(la 27-09-2010 Litera a) a art. 47 a fost abrogată de pct. 32 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

b) nivel mediu;
c) nivel superior.

———————

*) Notă CTCE:
Art. II din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010 prevede:
Articolul II
(1) art. 51^1 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare,

competenţele minime şi abilităţile aferente acestor ocupaţii conferite prin standardele ocupaţionale, echivalarea între ocupaţiile specifice, precum şi alte aspecte necesare aplicării prezentei hotărâri referitoare la formarea profesională.În termen de 12 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, prin ordin al ministrului muncii, familiei, protecţiei sociale şi persoanelor vârstnice, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, se aprobă cerinţele minime de pregătire şi formare în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/conţinutul minim al programelor-cadru necesare pentru ocupaţiile specifice din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă prevăzute la

(2) Până la data intrării în vigoare a ordinului prevăzut la alin. (1), în ceea ce priveşte cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, rămân aplicabile prevederile art. 47, 49 şi 50 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare.

(3) La data intrării în vigoare a ordinului prevăzut la alin. (1) se abrogă art. 47, 49 şi 50 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare, urmând să fie aplicabile, după această dată, cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă prevăzute la art. 51^1-51^3 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare.

_____

ART. 48
Abrogat.

(la 27-09-2010 Art. 48 a fost abrogat de pct. 33 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 49

(1) Cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă corespunzătoare nivelului mediu sunt:

a) studii în învăţământul liceal filiera teoretică în profil real sau filiera tehnologică în profil tehnic;

(la 27-09-2010 Litera a) a alin. (1) al art. 49 a fost modificată de pct. 34 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

b) curs în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, cu conţinut minim conform celui prevăzut în anexa nr. 6 lit. B, cu o durată de cel puţin 80 de ore.

(2) Nivelul mediu prevăzut la alin. (1) se atestă prin diploma de studii şi certificatul de absolvire a cursului prevăzut la alin. (1) lit. b).

---

*) Notă CTCE:

Art. II din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010 prevede:

Articolul II

(1) art. 51^1 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare, competenţele minime şi abilităţile aferente acestor ocupaţii conferite prin standardele ocupaţionale, echivalarea între ocupaţiile specifice, precum şi alte aspecte necesare aplicării prezentei hotărâri referitoare la formarea profesională.În termen de 12 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, prin ordin al ministrului muncii, familiei, protecţiei sociale şi persoanelor vârstnice, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, se aprobă cerinţele minime de pregătire şi formare în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/conţinutul minim al programelor-cadru necesare pentru ocupaţiile specifice din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă prevăzute la

(2) Până la data intrării în vigoare a ordinului prevăzut la alin. (1), în ceea ce priveşte cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, rămân aplicabile prevederile art. 47, 49 şi 50 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare.

(3) La data intrării în vigoare a ordinului prevăzut la alin. (1) se abrogă art. 47, 49 şi 50 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare, urmând să fie aplicabile, după această dată, cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă prevăzute la art. 51^1-51^3 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare.

ART. 50

(1) Cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă corespunzătoare nivelului superior, care trebuie îndeplinite în mod cumulativ, sunt următoarele:

a) absolvirea, în domeniile fundamentale: ştiinţe inginereşti, ştiinţe agricole şi silvice, cu diplomă de licenţă sau echivalentă, a ciclului I de studii universitare, studii universitare de licenţă, ori a studiilor universitare de lungă durată sau absolvirea cu diplomă de absolvire a studiilor universitare de scurtă durată;

b) curs în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, cu conţinut minim conform celui prevăzut în anexa nr. 6 lit. B, cu o durată de cel puţin 80 de ore;

c) absolvirea cu diplomă sau certificat de absolvire, după caz, a unui program de învăţământ postuniversitar în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, cu o durată de cel puţin 180 de ore.

(2) Îndeplinirea cerinţelor prevăzute la alin. (1) se atestă prin diploma de studii şi certificatele de absolvire a cursurilor prevăzute la alin. (1) lit. b) şi c).

(3) Cerinţa minimă prevăzută la alin. (1) lit. b) şi c) este considerată îndeplinită şi în situaţia în care persoana a obţinut o diplomă de master sau doctorat în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(la 27-09-2010 Art. 50 a fost modificat de pct. 35 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

---

*) Notă CTCE:

Art. II din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010 prevede:

Articolul II

(1) art. 51^1 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare, competenţele minime şi abilităţile aferente acestor ocupaţii conferite prin standardele ocupaţionale, echivalarea între ocupaţiile specifice, precum şi alte aspecte necesare aplicării prezentei hotărâri referitoare la formarea profesională.În termen de 12 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, prin ordin al ministrului muncii, familiei, protecţiei sociale şi persoanelor vârstnice, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, se aprobă cerinţele minime de pregătire şi formare în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/conţinutul minim al programelor-cadru necesare pentru ocupaţiile specifice din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă prevăzute la

(2) Până la data intrării în vigoare a ordinului prevăzut la alin. (1), în ceea ce priveşte cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, rămân aplicabile prevederile art. 47, 49 şi 50 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare.

(3) La data intrării în vigoare a ordinului prevăzut la alin. (1) se abrogă art. 47, 49 şi 50 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare, urmând să fie aplicabile, după această dată, cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă prevăzute la art. 51^1-51^3 din normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare.

ART. 51

Cursurile şi programele de formare în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, prevăzute la art. 49 şi 50, se efectuează de către furnizori de formare profesională autorizaţi, potrivit prevederilor Ordonanţei Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

(la 27-12-2011 Art. 51 a fost modificat de pct. 4 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

ART. 51^1
Abrogat.
(la 27-12-2011 Art. 51^1 a fost abrogat de pct. 5 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

ART. 51^2
Abrogat.

(la 27-12-2011 Art. 51^2 a fost abrogat de pct. 5 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

ART. 51^3
Abrogat.
(la 27-12-2011 Art. 51^3 a fost abrogat de pct. 5 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

SECŢIUNEA a 9-a
Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă

ART. 52
Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, definiţi conform art. 5 lit. d) din lege, sunt aleşi de către şi dintre lucrătorii din întreprindere şi/sau unitate, conform celor stabilite prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare şi funcţionare.

ART. 53
(1) Numărul de reprezentanţi ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, care se aleg, va fi stabilit prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare şi funcţionare, în funcţie de numărul total al lucrătorilor din întreprindere şi/sau unitate.
(2) Numărul minim prevăzut la alin. (1) va fi stabilit după cum urmează:

a) un reprezentant, în cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor care au între 10 şi 49 de lucrători inclusiv;
b) 2 reprezentanţi, în cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor care au sub 50 şi 100 de lucrători inclusiv;
c) conform cerinţelor prevăzute la art. 60 alin. (3), în cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor care au peste 101 lucrători inclusiv.

(la 27-09-2010 Art. 53 a fost modificat de pct. 38 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 54

Lucrătorii comunică în scris angajatorului numărul şi numele reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

ART. 55

(1) Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor trebuie să urmeze un program de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, cu o durată de cel puţin 40 de ore, cu conţinutul minim conform celui prevăzut în anexa nr. 6 lit. A.
(2) Îndeplinirea cerinţei prevăzute la alin. (1) se atestă printr-un document de absolvire a programului de pregătire.

(la 27-09-2010 Art. 55 a fost modificat de pct. 39 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 56

Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă sunt consultaţi şi participă, în conformitate cu art. 18 din lege, şi pot desfăşura următoarele activităţi:
a) colaborează cu angajatorul pentru îmbunătăţirea condiţiilor de securitate şi sănătate în muncă;
b) însoţesc echipa/persoana care efectuează evaluarea riscurilor;
c) ajută lucrătorii să conştientizeze necesitatea aplicării măsurilor de securitate şi sănătate în muncă;
d) aduc la cunoştinţă angajatorului sau comitetului de securitate şi sănătate în muncă propunerile lucrătorilor referitoare la îmbunătăţirea condiţiilor de muncă;
e) urmăresc realizarea măsurilor din planul de prevenire şi protecţie;
f) informează autorităţile competente asupra nerespectării prevederilor legale în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

CAP. IV

Organizarea şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă

SECŢIUNEA 1

Organizarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă

ART. 57

(1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie în unităţile care au un număr de cel puţin 50 de lucrători, inclusiv cu capital străin, care desfăşoară activităţi pe teritoriul României.

(2) Inspectorul de muncă poate impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă în unităţile cu un număr mai mic de 50 de lucrători în funcţie de natura activităţii şi de riscurile identificate.

(3) În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă; numărul acestora se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern ori regulamentul de organizare şi funcţionare.

(4) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie şi în cazul activităţilor care se desfăşoară temporar, respectiv cu o durată mai mare de 3 luni.

(5) În unităţile care au mai puţin de 50 de lucrători, unde nu s-a constituit comitet de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile acestuia revin reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor.

(la 27-09-2010 Alin. (5) al art. 57 a fost modificat de pct. 40 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 58

(1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă este constituit din următorii membri:

a) angajator sau reprezentantul său legal;

b) reprezentanţi ai angajatorului cu atribuţii de securitate şi sănătate în muncă;

c) reprezentanţi ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor;

d) medicul de medicină a muncii.

(2) Numărul reprezentanţilor lucrătorilor este egal cu numărul format din angajator sau reprezentantul său legal şi reprezentanţii angajatorului.

(3) Lucrătorul desemnat sau reprezentantul serviciului intern de prevenire şi protecţie este secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă.

(la 27-09-2010 Art. 58 a fost modificat de pct. 41 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 59

(1) Reprezentanţii lucrătorilor în comitetul de securitate şi sănătate în muncă vor fi aleşi pe o perioadă de 2 ani.

(2) În cazul în care unul sau mai mulţi reprezentanţi ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor se retrag din comitetul de securitate şi sănătate în muncă, aceştia vor fi înlocuiţi imediat prin alţi reprezentanţi aleşi.

ART. 60

(1) Modalitatea de desemnare a reprezentanţilor lucrătorilor în comitetele de securitate şi sănătate în muncă va fi stabilită prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare şi funcţionare.

(2) Reprezentanţii lucrătorilor în comitetele de securitate şi sănătate în muncă vor fi desemnaţi de către lucrători dintre reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor.

(3) Numărul minim al reprezentanţilor lucrătorilor în comitetele de securitate şi sănătate în muncă se stabileşte în funcţie de numărul total al lucrătorilor din întreprindere/unitate, după cum urmează:

a) de la 10 la 100 de lucrători - 2 reprezentanţi;
b) de la 101 la 500 de lucrători - 3 reprezentanţi;
c) de la 501 la 1.000 de lucrători - 4 reprezentanţi;
d) de la 1.001 la 2.000 de lucrători - 5 reprezentanţi;
e) de la 2.001 la 3.000 de lucrători - 6 reprezentanţi;
f) de la 3.001 la 4.000 de lucrători - 7 reprezentanţi;
g) peste 4.000 de lucrători - 8 reprezentanţi.

(la 27-09-2010 Art. 60 a fost modificat de pct. 42 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 61

(1) Angajatorul are obligaţia să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor în comitetele de securitate şi sănătate în muncă timpul necesar exercitării atribuţiilor specifice.

(2) Timpul alocat acestei activităţi va fi considerat timp de muncă şi va fi de cel puţin:

a) 2 ore pe lună în unităţile având un efectiv de până la 99 de lucrători;

b) 5 ore pe lună în unităţile având un efectiv între 100 şi 299 de lucrători;

c) 10 ore pe lună în unităţile având un efectiv între 300 şi 499 de lucrători;

d) 15 ore pe lună în unităţile având un efectiv între 500 şi 1.499 de lucrători;

e) 20 de ore pe lună în unităţile având un efectiv de 1.500 de lucrători şi peste.

(3) Instruirea necesară exercitării rolului de membru în comitetul de securitate şi sănătate în muncă trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru şi pe cheltuiala unităţii.

ART. 62

Angajatorul sau reprezentantul său legal este preşedintele comitetului de securitate şi sănătate în muncă.

ART. 63

Membrii comitetului de securitate şi sănătate în muncă se nominalizează prin decizie scrisă a preşedintelui acestuia, iar componenţa comitetului va fi adusă la cunoştinţă tuturor lucrătorilor.

ART. 64

(1) La întrunirile comitetului de securitate şi sănătate în muncă vor fi convocaţi să participe lucrătorii desemnaţi, reprezentanţii serviciului intern de prevenire şi protecţie şi, în cazul în care angajatorul a contractat unul sau mai multe servicii externe de prevenire şi protecţie, reprezentanţii acestora.

(2) La întrunirile comitetului de securitate şi sănătate în muncă pot participa inspectori de muncă.

(la 27-09-2010 Alin. (2) al art. 64 a fost modificat de pct. 43 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 2-a

Funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă

ART. 65

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă funcţionează în baza regulamentului de funcţionare propriu.

ART. 66

(1) Angajatorul are obligaţia să asigure întrunirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă cel puţin o dată pe trimestru şi ori de câte ori este necesar.

(2) Ordinea de zi a fiecărei întruniri este stabilită de către preşedinte şi secretar, cu consultarea reprezentanţilor lucrătorilor, şi este transmisă membrilor comitetului de securitate şi sănătate în muncă, inspectoratului teritorial de muncă şi, dacă este cazul, serviciului extern de protecţie şi prevenire, cu cel puţin 5 zile înaintea datei stabilite pentru întrunirea comitetului.

(3) Secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă convoacă în scris membrii comitetului cu cel puţin 5 zile înainte de data întrunirii, indicând locul, data şi ora stabilite.

(4) La fiecare întrunire secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă încheie un proces-verbal care va fi semnat de către toţi membrii comitetului.

(5) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă este legal întrunit dacă sunt prezenţi cel puţin jumătate plus unu din numărul membrilor săi.

(6) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă convine cu votul a cel puţin două treimi din numărul membrilor prezenţi.

(7) Secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă va afişa la loc vizibil copii ale procesului-verbal încheiat.

(8) Secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă transmite inspectoratului teritorial de muncă, în termen de 10 zile de la data întrunirii, o copie a procesului-verbal încheiat.

SECŢIUNEA a 3-a

Atribuţiile comitetului de securitate şi sănătate în muncă

ART. 67

Pentru realizarea informării, consultării şi participării lucrătorilor, în conformitate cu art. 16, 17 şi 18 din lege, comitetul de securitate şi sănătate în muncă are cel puţin următoarele atribuţii:

a) analizează şi face propuneri privind politica de securitate şi sănătate în muncă şi planul de prevenire şi protecţie, conform regulamentului intern sau regulamentului de organizare şi funcţionare;

b) urmăreşte realizarea planului de prevenire şi protecţie, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui şi eficienţa acestora din punct de vedere al îmbunătăţirii condiţiilor de muncă;

c) analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecinţele asupra securităţii şi sănătăţii, lucrătorilor, şi face propuneri în situaţia constatării anumitor deficienţe;

d) analizează alegerea, cumpărarea, întreţinerea şi utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecţie colectivă şi individuală;

e) analizează modul de îndeplinire a atribuţiilor ce revin serviciului extern de prevenire şi protecţie, precum şi menţinerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;

f) propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ţinând seama de prezenţa grupurilor sensibile la riscuri specifice;

g) analizează cererile formulate de lucrători privind condiţiile de muncă şi modul în care îşi îndeplinesc atribuţiile persoanele desemnate şi/sau serviciul extern;

h) urmăreşte modul în care se aplică şi se respectă reglementările legale privind securitatea şi sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă şi inspectorii sanitari;

i) analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale, precum şi pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi propune introducerea acestora în planul de prevenire şi protecţie;

j) analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale şi evenimentelor produse şi poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;

k) efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucţiunilor proprii şi a celor de lucru şi face un raport scris privind constatările făcute;

l) dezbate raportul scris, prezentat comitetului de securitate şi sănătate în muncă de către conducătorul unităţii cel puţin o dată pe

an, cu privire la situaţia securităţii şi sănătăţii în muncă, la acţiunile care au fost întreprinse şi la eficienţa acestora în anul încheiat, precum şi propunerile pentru planul de prevenire şi protecţie ce se va realiza în anul următor.

SECŢIUNEA a 4-a

Obligaţiile angajatorului referitoare la comitetul de securitate şi sănătate în muncă

ART. 68

Angajatorul trebuie să furnizeze comitetului de securitate şi sănătate în muncă toate informaţiile necesare, pentru ca membrii acestuia să îşi poată da avizul în cunoştinţă de cauză.

ART. 69

(1) Angajatorul trebuie să prezinte, cel puţin o dată pe an, comitetului de securitate şi sănătate în muncă un raport scris care va cuprinde situaţia securităţii şi sănătăţii în muncă, acţiunile care au fost întreprinse şi eficienţa acestora în anul încheiat, precum şi propunerile pentru planul de prevenire şi protecţie ce se vor realiza în anul următor.

(2) Angajatorul trebuie să transmită raportul prevăzut la alin. (1), avizat de membrii comitetului de securitate şi sănătate în muncă, în termen de 10 zile, inspectoratului teritorial de muncă.

ART. 70

Angajatorul trebuie să supună analizei comitetului de securitate şi sănătate în muncă documentaţia referitoare la caracteristicile echipamentelor de muncă, ale echipamentelor de protecţie colectivă şi individuală, în vederea selecţionării echipamentelor optime.

ART. 71

Angajatorul trebuie să informeze comitetul de securitate şi sănătate în muncă cu privire la evaluarea riscurilor pentru securitate şi sănătate, măsurile de prevenire şi protecţie atât la nivel de unitate, cât şi la nivel de loc de muncă şi tipuri de posturi de lucru, măsurile de prim ajutor, de prevenire şi stingere a incendiilor şi evacuare a lucrătorilor.

ART. 72

Angajatorul comunică comitetului de securitate şi sănătate în muncă punctul său de vedere sau, dacă este cazul, al medicului de medicina muncii, serviciului intern sau extern de prevenire şi protecţie, asupra plângerilor lucrătorilor privind condiţiile de muncă şi modul în care serviciul intern sau extern de prevenire şi protecţie îşi îndeplineşte atribuţiile.

ART. 73

În cazul în care angajatorul nu ia în considerare propunerile comitetului de securitate şi sănătate în muncă, conform atribuţiilor prevăzute la art. 67, trebuie să motiveze decizia sa în faţa comitetului; motivaţia va fi consemnată în procesul-verbal.

CAP. V

Instruirea lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă

SECŢIUNEA 1

Dispoziţii generale

ART. 74

Prezentul capitol stabileşte procedura instruirii lucrătorilor din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, în conformitate cu art. 20 din lege.

ART. 75

Instruirea în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă are ca scop însuşirea cunoştinţelor şi formarea deprinderilor de securitate şi sănătate în muncă.

ART. 76

(1) Instruirea lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă la nivelul întreprinderii şi/sau al unităţii se efectuează în timpul programului de lucru.

(2) Perioada în care se desfăşoară instruirea prevăzută la alin. (1) este considerată timp de muncă.

ART. 77

Instruirea lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă cuprinde 3 faze:

a) instruirea introductiv-generală;

b) instruirea la locul de muncă;

c) instruirea periodică.

ART. 78

La instruirea personalului în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă vor fi folosite mijloace, metode şi tehnici de instruire, cum ar fi: expunerea, demonstraţia, studiul de caz, vizionări de filme, diapozitive, proiecţii, instruire asistată de calculator.

ART. 79

Fiecare angajator are obligaţia să asigure baza materială corespunzătoare unei instruiri adecvate.

ART. 80

Angajatorul trebuie să dispună de programe de instruire - testare la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii pentru:

a) conducătorii locurilor de muncă;

b) lucrători, pe meserii şi activităţi.

(la 27-09-2010 Art. 80 a fost modificat de pct. 44 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 80^1

Durata instruirii lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, pentru fiecare dintre cele 3 faze prevăzute la art. 77 şi pentru instruirea periodică efectuată suplimentar celei programate prevăzută la art. 98, nu va fi mai mică de 1 oră şi se stabileşte prin programul de instruire-testare elaborat la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii potrivit prevederilor art. 15 alin. (1) pct. 8, datat şi aprobat de către angajator.

(la 21-10-2016 Sectiunea 1 din Capitolul V a fost completata de Punctul 1, Articolul II din HOTĂRÂREA nr. 767 din 19 octombrie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 838 din 21 octombrie 2016)

ART. 81

(1) Rezultatul instruirii lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă se consemnează în mod obligatoriu în fişa de instruire individuală, întocmită pe suport hârtie sau în format electronic, conform informaţiilor prevăzute în anexa nr. 11, cu indicarea materialului predat, a duratei şi datei instruirii.

(la 07-03-2022 Alineatul (1) din Articolul 81 , Sectiunea 1 , Capitolul V a fost modificat de Punctul 5, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(2) Completarea fişei de instruire individuală se va face în format electronic sau olograf, în funcţie de varianta de instruire aleasă, imediat după verificarea instruirii.

(la 07-03-2022 Alineatul (2) din Articolul 81 , Sectiunea 1 , Capitolul V a fost modificat de Punctul 5, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(3) După efectuarea instruirii, fişa de instruire individuală se semnează de către lucrătorul instruit şi de către persoanele care au efectuat şi au verificat instruirea.

(3^1) În funcţie de modalitatea stabilită de angajator prin regulamentul intern, fişa de instruire individuală se semnează olograf sau cu semnătură electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată.

(la 07-03-2022 Articolul 81 din Sectiunea 1 , Capitolul V a fost completat de Punctul 6, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(3^2) În conformitate cu prevederile art. 17 alin. (3) lit. o) şi alin. (4) din Legea nr. 53/2003- Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate pentru semnarea fişei de instruire individuală se regăsesc în contractul individual de muncă.

(la 07-03-2022 Articolul 81 din Sectiunea 1 , Capitolul V a fost completat de Punctul 6, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(3^3) Angajatorul are obligaţia de a asigura trasabilitatea şi integritatea materialelor utilizate în cadrul fiecărei instruiri în format electronic a lucrătorului.

(la 07-03-2022 Articolul 81 din Sectiunea 1 , Capitolul V a fost completat de Punctul 6, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(4) Fişa de instruire individuală va fi păstrată de către conducătorul locului de muncă, pe suport hârtie sau în format electronic, după caz, şi va fi însoţită de o copie a ultimei fişe de aptitudini completate de către medicul de medicina muncii.
(la 07-03-2022 Alineatul (4) din Articolul 81 , Sectiunea 1 , Capitolul V a fost modificat de Punctul 5, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(5) Fişa de instruire individuală se păstrează în întreprindere/unitate, pe suport hârtie sau în format electronic, după caz, de la angajare până la data încetării raporturilor de muncă.
(la 07-03-2022 Alineatul (5) din Articolul 81 , Sectiunea 1 , Capitolul V a fost modificat de Punctul 5, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 81^1

În cazul în care instruirea lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă se realizează în format electronic, fişa de instruire trebuie să fie semnată de către toate persoanele implicate în procesul de instruire, cu semnătură electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată.

(la 07-03-2022 Sectiunea 1 din Capitolul V a fost completată de Punctul 7, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 82

(1) Pentru persoanele aflate în întreprindere şi/sau unitate cu permisiunea angajatorului, cu excepţia altor participanţi la procesul de muncă, aşa cum sunt definiţi potrivit art. 5 lit. c) din lege, angajatorul stabileşte prin regulamentul intern instrucţiuni privind deplasarea acestora în întreprindere şi/sau unitate.
(la 07-03-2022 Alineatul (1) din Articolul 82 , Sectiunea 1 , Capitolul V a fost modificat de Punctul 8, Articolul I din HOTĂRÂREA

nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(2) Pentru lucrătorii din întreprinderi şi/sau unităţi din exterior care desfăşoară activităţi pe bază de contract de prestări de servicii, angajatorul beneficiar al serviciilor va asigura instruirea lucrătorilor respectivi privind activităţile specifice întreprinderii şi/sau unităţii respective, riscurile pentru securitatea şi sănătatea lor, precum şi măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii, în general.
(la 27-09-2010 Alin. (2) al art. 82 a fost modificat de pct. 47 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(3) Rezultatul instruirii prevăzute la alin. (2) se consemnează:

a) pe suport hârtie în fişa de instruire colectivă, conform modelului prevăzut în anexa nr. 12; sau
b) în format electronic, cuprinzând informaţiile prevăzute în anexa nr. 12.

(la 07-03-2022 Alineatul (3) din Articolul 82 , Sectiunea 1 , Capitolul V a fost modificat de Punctul 8, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(4) Fişa de instruire colectivă se întocmeşte pe suport hârtie în două exemplare sau în format electronic şi se păstrează atât de către angajator/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire şi protecţie care a efectuat instruirea, cât şi de către angajatorul lucrătorilor instruiţi sau, în cazul vizitatorilor, de către conducătorul grupului. Dacă este întocmită în format electronic, fişa de instruire colectivă se semnează cu semnătură electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată.
(la 07-03-2022 Alineatul (4) din Articolul 82 , Sectiunea 1 , Capitolul V a fost modificat de Punctul 8, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(5) Reprezentanţii autorităţilor competente cu atribuţii de control vor fi însoţiţi de către un reprezentant desemnat de către angajator, fără a se întocmi fişa de instruire.
(la 27-09-2010 Alin. (5) al art. 82 a fost modificat de pct. 47 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 2-a
Instruirea introductiv-generală
ART. 83
Instruirea introductiv-generală se face:

a) la angajarea lucrătorilor definiţi conform art. 5 lit. a) din lege;
b) lucrătorilor detaşaţi de la o întreprindere şi/sau unitate la alta;
c) lucrătorilor delegaţi de la o întreprindere şi/sau unitate la alta;
d) lucrătorului pus la dispoziţie de către un agent de muncă temporar.

ART. 84
Scopul instruirii introductiv-generale este de a informa despre activităţile specifice întreprinderii şi/sau unităţii respective, riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii, în general.

ART. 85
Instruirea introductiv-generală se face de către:
a) angajatorul care şi-a asumat atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă; sau
b) lucrătorul desemnat; sau
c) un lucrător al serviciului intern de prevenire şi protecţie; sau
d) serviciul extern de prevenire şi protecţie.

ART. 86
Instruirea introductiv-generală se face individual sau în grupuri de cel mult 20 de persoane.

ART. 87
(1) Durata instruirii introductiv-generale depinde de specificul activităţi şi de riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi de măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul întreprinderii şi/sau al unităţii, în general.
(2) Abrogat.
(la 21-10-2016 Alineatul (2) din Articolul 87 , Sectiunea a 2-a , Capitolul V a fost abrogat de Punctul 2, Articolul II din HOTĂRÂREA nr. 767 din 19 octombrie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 838 din 21 octombrie 2016)

(3) Persoanelor prevăzute la art. 82 li se vor prezenta succint activităţile, riscurile şi măsurile de prevenire şi protecţie din întreprindere şi/sau unitate.
(la 21-10-2016 Alineatul (3) din Articolul 87 , Sectiunea a 2-a , Capitolul V a fost modificat de Punctul 3, Articolul II din HOTĂRÂREA nr. 767 din 19 octombrie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 838 din 21 octombrie 2016)

ART. 88

(1) În cadrul instruirii introductiv-generale se vor expune, în principal, următoarele probleme:

a) legislaţia de securitate şi sănătate în muncă;

b) consecinţele posibile ale necunoaşterii şi nerespectării legislaţiei de securitate şi sănătate în muncă;

c) riscurile de accidentare şi îmbolnăvire profesională specifice unităţii;

d) măsuri la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor.

(2) Conţinutul instruirii introductiv-generale trebuie să fie în conformitate cu tematica aprobată de către angajator.

ART. 89

(1) Instruirea introductiv-generală se va finaliza cu verificarea însuşirii cunoştinţelor pe bază de teste.

(2) Rezultatul verificării prevăzute la alin. (1) se consemnează:

a) pe suport hârtie în fişa de instruire individuală, conform modelului prevăzut în anexa nr. 11; sau

b) în format electronic, cuprinzând informaţiile prevăzute în anexa nr. 11.

(la 07-03-2022 Alineatul (2) din Articolul 89 , Sectiunea a 2-a , Capitolul V a fost modificat de Punctul 9, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(3) Lucrătorii prevăzuţi la art. 83 lit. a) şi d) nu vor putea fi angajaţi dacă nu şi-au însuşit cunoştinţele prezentate în instruirea introductiv-generală.

SECŢIUNEA a 3-a

Instruirea la locul de muncă

ART. 90

(1) Instruirea la locul de muncă se face după instruirea introductiv-generală şi are ca scop prezentarea riscurilor pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul fiecărui loc de muncă, post de lucru şi/sau fiecărei funcţii exercitate.

(2) Instruirea la locul de muncă se face tuturor lucrătorilor prevăzuţi la art. 83, inclusiv la schimbarea locului de muncă în cadrul întreprinderii şi/sau al unităţii.

ART. 91

(1) Instruirea la locul de muncă se face de către conducătorul direct al locului de muncă, în grupe de maximum 20 de persoane.

(2) Abrogat.

(la 27-09-2010 Alin. (2) al art. 91 a fost abrogat de pct. 48 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 92

(1) Durata instruirii la locul de muncă depinde de riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi de măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul fiecărui loc de muncă, post de lucru şi/sau fiecărei funcţii exercitate.

(2) Durata instruirii la locul de muncă se stabileşte de către angajator, împreună cu:

a) conducătorul locului de muncă respectiv; sau
b) lucrătorul desemnat; sau
c) serviciul intern de prevenire şi protecţie; sau
d) serviciul extern de prevenire şi protecţie.

(la 21-10-2016 Alineatul (2) din Articolul 92 , Sectiunea a 3-a , Capitolul V a fost modificat de Punctul 4, Articolul II din HOTĂRÂREA nr. 767 din 19 octombrie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 838 din 21 octombrie 2016)

ART. 93

(1) Instruirea la locul de muncă se va efectua pe baza tematicilor întocmite de către angajatorul care şi-a asumat atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern/serviciul extern de prevenire şi protecţie şi aprobate de către angajator, tematici care vor fi păstrate la persoana care efectuează instruirea.

(2) Instruirea la locul de muncă va cuprinde cel puţin următoarele:

a) informaţii privind riscurile de accidentare şi îmbolnăvire profesională specifice locului de muncă şi/sau postului de lucru;
b) prevederile instrucţiunilor proprii elaborate pentru locul de muncă şi/sau postul de lucru;
c) măsuri la nivelul locului de muncă şi/sau postului de lucru privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor, precum şi în cazul pericolului grav şi iminent;
d) prevederi ale reglementărilor de securitate şi sănătate în muncă privind activităţi specifice ale locului de muncă şi/sau postului de lucru;
e) demonstraţii practice privind activitatea pe care persoana respectivă o va desfăşura şi exerciţii practice privind utilizarea echipamentului individual de protecţie, a mijloacelor de alarmare, intervenţie, evacuare şi de prim ajutor, aspecte care sunt obligatorii.

(la 27-09-2010 Art. 93 a fost modificat de pct. 49 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 94

Începerea efectivă a activităţii la postul de lucru de către lucrătorul instruit se face numai după verificarea însuşirii cunoştinţelor de către şeful ierarhic superior celui care a făcut instruirea şi se consemnează în fişa de instruire individuală întocmită pe suport hârtie sau în format electronic.

(la 07-03-2022 Articolul 94 din Sectiunea a 3-a , Capitolul V a fost modificat de Punctul 10, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

SECŢIUNEA a 4-a

Instruirea periodică

ART. 95

Instruirea periodică se face tuturor lucrătorilor prevăzuţi la art. 83 şi are drept scop reîmprospătarea şi actualizarea cunoştinţelor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

ART. 96

(1) Instruirea periodică se efectuează de către conducătorul locului de muncă.

(2) Intervalul dintre două instruiri periodice şi periodicitatea verificării instruirii vor fi stabilite prin programul de instruire-testare elaborat la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii potrivit prevederilor art. 15 alin. (1) pct. 8, în funcţie de condiţiile locului de muncă şi/sau postului de lucru.

(la 21-10-2016 Alineatul (2) din Articolul 96 , Sectiunea a 4-a , Capitolul V a fost modificat de Punctul 5, Articolul II din HOTĂRÂREA nr. 767 din 19 octombrie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 838 din 21 octombrie 2016)

(2^1) Intervalul dintre două instruiri periodice nu va fi mai mare de 6 luni.

(la 27-09-2010 Alin. (2^1) al art. 96 a fost introdus de pct. 51 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(3) Pentru personalul tehnico-administrativ intervalul dintre două instruiri periodice va fi de cel mult 12 luni.

(4) Verificarea efectuării instruirii periodice se face de către şeful ierarhic al celui care efectuează instruirea şi prin sondaj de către angajator/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire şi protecţie/serviciile externe de prevenire şi protecţie, care vor semna fişele de instruire ale lucrătorilor olograf sau cu semnătură electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată, confirmând astfel că instruirea a fost făcută corespunzător.

(la 07-03-2022 Alineatul (4) din Articolul 96 , Sectiunea a 4-a , Capitolul V a fost modificat de Punctul 11, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(5) Instruirea periodică se va completa în mod obligatoriu şi cu demonstraţii practice.

ART. 97

Instruirea periodică se va efectua pe baza tematicilor întocmite de către angajatorul care şi-a asumat atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern de de prevenire şi protecţie/serviciul extern de prevenire şi protecţie şi aprobate de către angajator, care vor fi păstrate la persoana care efectuează instruirea.

ART. 98

Instruirea periodică se face suplimentar celei programate în următoarele cazuri:

a) când un lucrător a lipsit peste 30 de zile lucrătoare;

b) când au apărut modificări ale prevederilor de securitate şi sănătate în muncă privind activităţi specifice ale locului de muncă şi/sau postului de lucru sau ale instrucţiunilor proprii, inclusiv datorită evoluţiei riscurilor sau apariţiei de noi riscuri în unitate;

c) la reluarea activităţii după accident de muncă;

d) la executarea unor lucrări speciale;

e) la introducerea unui echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;

f) la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru;

g) la introducerea oricărei noi tehnologii sau a unor proceduri de lucru.

ART. 99

Durata instruirii periodice prevăzute la art. 98 se stabileşte de către angajator, împreună cu:

a) conducătorul locului de muncă respectiv; sau
b) lucrătorul desemnat; sau
c) serviciul intern de prevenire şi protecţie; sau
d) serviciul extern de prevenire şi protecţie.

(la 21-10-2016 Articolul 99 din Sectiunea a 4-a , Capitolul V a fost modificat de Punctul 6, Articolul II din HOTĂRÂREA nr. 767 din 19 octombrie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 838 din 21 octombrie 2016)

ART. 100

Instruirea periodică prevăzută la art. 98 se va efectua pe baza tematicilor întocmite de către angajatorul care şi-a asumat atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire şi protecţie/serviciul extern de prevenire şi protecţie şi aprobate de către angajator, care vor fi păstrate la persoana care efectuează instruirea.

CAP. VI

Pericol grav şi iminent şi zone cu risc ridicat şi specific

SECŢIUNEA 1

Pericol grav şi iminent de accidentare

ART. 101

Starea de pericol grav şi iminent de accidentare, astfel cum este el definit la art. 5 lit. l) din lege, poate fi constatată de către orice lucrător din întreprindere şi/sau unitate, lucrător al serviciului extern de prevenire şi protecţie cu care întreprinderea şi/sau unitatea a încheiat contract, precum şi de către inspectorii de muncă.

ART. 102

La constatarea stării de pericol grav şi iminent de accidentare se vor lua imediat următoarele măsuri de securitate:

a) oprirea echipamentului de muncă şi/sau activităţii;

b) evacuarea personalului din zona periculoasă;

c) anunţarea serviciilor specializate;

d) anunţarea conducătorilor ierarhici;

e) eliminarea cauzelor care au condus la apariţia stării de pericol grav şi iminent.

ART. 103

(1) În vederea realizării măsurilor prevăzute la art. 102 lit. a), în prealabil angajatorul va desemna lucrătorii care trebuie să oprească echipamentele de muncă şi va asigura instruirea acestora.

(2) În vederea realizării măsurilor precizate la art. 102 lit. b), în prealabil angajatorul trebuie:

a) să întocmească planul de evacuare a lucrătorilor;

b) să afişeze planul de evacuare la loc vizibil;

c) să instruiască lucrătorii în vederea aplicării planului de evacuare şi să verifice modul în care şi-au însuşit cunoştinţele.

(3) În vederea realizării măsurilor precizate la art. 102 lit. c), în prealabil angajatorul trebuie:

a) să desemneze lucrătorii care trebuie să contacteze serviciile specializate şi să îi instruiască în acest sens;

b) să asigure mijloacele de comunicare necesare contactării serviciilor specializate.

(4) În vederea realizării măsurilor precizate la art. 102 lit. d), în prealabil angajatorul trebuie să stabilească modul operativ de anunţare la nivel ierarhic superior.

(5) În vederea realizării măsurilor precizate la art. 102 lit. e), în prealabil angajatorul trebuie:

a) să desemneze lucrătorii care au capacitatea necesară să elimine starea de pericol grav şi iminent, să asigure instruirea şi dotarea lor cu mijloace tehnice necesare intervenţiei;

b) să stabilească serviciile specializate care pot interveni.

ART. 104

Angajatorul trebuie să stabilească măsurile de securitate prevăzute la art. 102, ţinând seama de natura activităţilor, numărul de lucrători, organizarea teritorială a activităţii şi de prezenţa altor persoane în afara celor implicate direct în procesul muncii.

SECŢIUNEA a 2-a

Zone cu risc ridicat şi specific

ART. 105

Evidenţa zonelor cu risc ridicat şi specific prevăzută la art. 13 lit. k) din lege trebuie să conţină nominalizarea şi localizarea acestor zone în cadrul întreprinderii şi/sau unităţii şi măsurile stabilite în urma evaluării riscurilor pentru aceste zone.

ART. 106

(1) Angajatorul trebuie să aducă la cunoştinţa tuturor lucrătorilor care sunt zonele cu risc ridicat şi specific.

(2) Angajatorul trebuie să aducă la cunoştinţa conducătorilor locurilor de muncă şi lucrătorilor care îşi desfăşoară activitatea în zonele cu risc ridicat şi specific măsurile stabilite în urma evaluării riscurilor.

(la 27-09-2010 Art. 106 a fost modificat de pct. 52 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 107

Acţiunile pentru realizarea măsurilor stabilite în urma evaluării riscurilor pentru zonele cu risc ridicat şi specific constituie o prioritate în cadrul planului de protecţie şi prevenire.

CAP. VII

Comunicarea şi cercetarea evenimentelor, înregistrarea şi evidenţa accidentelor de muncă şi a incidentelor periculoase, semnalarea, cercetarea, declararea şi raportarea bolilor profesionale

SECŢIUNEA 1

Comunicarea evenimentelor

ART. 108

(1) Orice eveniment va fi comunicat conform prevederilor art. 26 şi art. 27 alin. (1) din lege.

(2) Dacă printre victimele evenimentului se află şi lucrători ai altor angajatori, evenimentul se comunică şi angajatorilor acestora de către angajatorul pe teritoriul căruia s-a produs evenimentul.

(la 07-03-2022 Alineatul (2) din Articolul 108 , Sectiunea 1 , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 12, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(3) Evenimentul produs în condiţiile prevăzute la art. 30 alin. (1) lit. d) şi e) din lege, dacă a avut loc în afara întreprinderii şi/sau unităţii şi nu a avut nicio legătură cu aceasta, va fi

comunicat inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs, de către orice persoană care are cunoştinţă despre producerea evenimentului.

ART. 109

Comunicarea evenimentelor va cuprinde cel puţin următoarele informaţii, conform modelului prevăzut în anexa nr. 13:

a) denumirea/numele angajatorului pe teritoriul căruia s-a produs accidentul şi, dacă este cazul, denumirea/numele angajatorului la care este/a fost angajat accidentatul;

(la 07-03-2022 Litera a) din Articolul 109 , Sectiunea 1 , Capitolul VII a fost modificată de Punctul 13, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

b) sediul/adresa şi numărul de telefon ale angajatorului;

c) locul unde s-a produs evenimentul;

d) data şi ora la care s-a produs evenimentul/data şi ora la care a decedat accidentatul;

e) numele şi prenumele victimei;

f) datele personale ale victimei: vârsta, starea civilă, copii în întreţinere, alte persoane în întreţinere, ocupaţia, vechimea în ocupaţie şi la locul de muncă;

g) împrejurările care se cunosc şi cauzele prezumtive;

h) consecinţele accidentului;

i) numele şi funcţia persoanei care comunică evenimentul;

j) data comunicării;

k) unitatea sanitară cu paturi la care a fost internat accidentatul.

ART. 110

În cazul accidentelor de circulaţie produse pe drumurile publice, soldate cu decesul victimelor, în care printre victime sunt şi persoane aflate în îndeplinirea unor îndatoriri de serviciu, serviciile poliţiei rutiere vor comunică evenimentul la inspectoratul teritorial de muncă din judeţul pe raza căruia s-a produs.

ART. 111

(1) Angajatorul va lua măsurile necesare pentru a nu se modifica starea de fapt rezultată din producerea evenimentului, până la primirea acordului din partea organelor care efectuează cercetarea, cu excepţia cazurilor în care menţinerea acestei stări ar genera producerea altor evenimente, ar agrava starea accidentaţilor sau ar pune în pericol viaţa lucrătorilor şi a celorlalţi participanţi la procesul muncii.

(2) În situaţia în care este necesar să se modifice starea de fapt rezultată din producerea evenimentului, se vor face, după posibilităţi, schiţe sau fotografii ale locului unde s-a produs, se vor identifica şi se vor ridica orice obiecte care conţin sau poartă o urmă a evenimentului; obiectele vor fi predate organelor care

efectuează cercetarea şi vor constitui probe în cercetarea evenimentului.

(3) Pentru orice modificare a stării de fapt rezultată din producerea evenimentului, angajatorul sau reprezentantul său legal va consemna pe propria răspundere, într-un proces-verbal, toate modificările efectuate după producerea evenimentului.

ART. 112

(1) Inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia a avut loc evenimentul va comunică Inspecţiei Muncii:

a) incidentul periculos;

b) evenimentul care a avut ca urmare un deces;

c) evenimentul care a avut ca urmare un accident colectiv;

d) evenimentul care a avut ca urmare un accident urmat de invaliditate evidentă;

e) evenimentul care a avut ca urmare un accident urmat de invaliditate;

f) evenimentul care a avut ca urmare dispariţia unei/unor persoane.

(la 27-09-2010 Litera f) a alin. (1) al art. 112 a fost introdusă de pct. 53 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(2) Evenimentele prevăzute la alin. (1) lit. d) şi e) se vor comunică Inspecţiei Muncii după primirea deciziei de încadrare într-un grad de invaliditate.

(la 27-09-2010 Alin. (2) al art. 112 a fost modificat de pct. 54 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(3) Comunicarea către Inspecţia Muncii va cuprinde informaţiile prevăzute la art. 109.

(4) În cazul evenimentelor produse în afara graniţelor României, în care sunt implicaţi lucrători ai unor angajatori români aflaţi în îndeplinirea sarcinilor de stat de interes public sau a îndatoririlor de serviciu, inspectoratele teritoriale de muncă pe raza cărora se află sediile sociale ale angajatorilor vor comunica evenimentele la Inspecţia Muncii.

(la 07-03-2022 Articolul 112 din Sectiunea 1 , Capitolul VII a fost completat de Punctul 14, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 113

(1) La solicitarea organelor care efectuează cercetarea evenimentului, unitatea sanitară care acordă asistenţă medicală de urgenţă se va pronunţa în scris cu privire la diagnosticul provizoriu, în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(2) Unitatea sanitară prevăzută la alin. (1) va lua măsuri pentru recoltarea imediată a probelor de laborator, în vederea determinării alcoolemiei sau a stării de influenţă a produselor ori substanţelor stupefiante sau a medicamentelor cu efecte similare acestora, precum şi pentru recoltarea altor probe specifice solicitate de inspectoratul teritorial de muncă, urmând să comunice rezultatul determinărilor specifice în termen de 5 zile lucrătoare de la obţinerea acestora.

(3) În caz de deces al persoanei accidentate, inspectoratul teritorial de muncă va solicita în scris unităţii medico-legale competente un raport preliminar din care să reiasă faptul că decesul a fost sau nu urmarea unei vătămări violente, în conformitate cu prevederile Ordonanţei Guvernului nr. 1/2000 privind organizarea activităţii şi funcţionarea instituţiilor de medicină legală, aprobată cu modificări prin Legea nr. 459/2001, republicată, şi legislaţiei subsecvente.

(4) Unitatea medico-legală va transmite raportul preliminar inspectoratului teritorial de muncă în conformitate cu prevederile Ordonanţei Guvernului nr. 1/2000, aprobată cu modificări prin Legea nr. 459/2001, republicată, şi ale legislaţiei subsecvente.

(5) Unitatea medico-legală va transmite raportul de constatare medico-legală în termenul prevăzut la art. 29 alin. (3) din lege.

(6) În cazul accidentului urmat de invaliditate, unitatea de expertiză medicală şi recuperare a capacităţii de muncă ce a emis decizia de încadrare într-un grad de invaliditate va trimite o copie de pe decizie, în termen de 5 zile lucrătoare de la data eliberării acesteia, la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs accidentul.

(la 27-09-2010 Alin. (6) al art. 113 a fost modificat de pct. 55 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 2-a

Cercetarea evenimentelor

ART. 114

Cercetarea evenimentelor are ca scop stabilirea împrejurărilor şi a cauzelor care au condus la producerea acestora, a reglementărilor legale încălcate, a răspunderilor şi a măsurilor ce se impun a fi luate pentru prevenirea producerii altor cazuri similare şi, respectiv, pentru determinarea caracterului accidentului.

ART. 115

Cercetarea se face imediat după comunicare, în conformitate cu prevederile art. 29 alin. (1) din lege.

ART. 116

(1) Cercetarea evenimentelor care produc incapacitate temporară de muncă se efectuează de către angajatorul la care este angajată victima.

(la 07-03-2022 Alineatul (1) din Articolul 116 , Sectiunea a 2-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 15, Articolul I din

HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(1^1) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) următoarele cazuri:

a) lucrătorii au suferit o invaliditate evidentă;
b) victimele sunt cetăţeni străini aflaţi în îndeplinirea sarcinilor de serviciu şi care sunt lucrători ai unor angajatori străini;
c) printre victime se află cetăţeni străini aflaţi în îndeplinirea sarcinilor de serviciu şi care sunt lucrători ai unor angajatori străini.

(la 07-03-2022 Alineatul (1^1) din Articolul 116 , Sectiunea a 2-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 15, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(1^2) În cazurile prevăzute la alin. (1^1) cercetarea se efectuează de către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs evenimentul.
(la 27-09-2010 Alin. (1^2) al art. 116 a fost introdus de pct. 56 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(2) Angajatorul are obligaţia să numească de îndată, prin decizie scrisă, comisia de cercetare a evenimentului.
(3) Comisia de cercetare a evenimentului va fi compusă din cel puţin 3 persoane, dintre care o persoană trebuie să fie, după caz:

a) lucrător desemnat;
b) reprezentant al serviciului intern de prevenire şi protecţie;
c) reprezentant al serviciului extern de prevenire şi protecţie cu pregătire corespunzătoare conform art. 47 lit. c).
(la 27-12-2011 Lit. c) a alin. (3) al art. 116 a fost modificată de pct. 6 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 1.242 din 14 decembrie 2011, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 925 din 27 decembrie 2011.)

(la 27-09-2010 Alin. (3) al art. 116 a fost modificat de pct. 57 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(4) Persoanele numite de către angajator în comisia de cercetare a evenimentului trebuie să aibă pregătire tehnică corespunzătoare şi să nu fie implicate în organizarea şi conducerea locului de muncă unde a avut loc evenimentul şi să nu fi avut o responsabilitate în producerea evenimentului.
(5) Angajatorul care şi-a asumat atribuţiile în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu poate face parte din comisia de cercetare a evenimentului, în acest caz urmând să apeleze la servicii externe.

(6) Dacă în eveniment sunt implicate victime cu angajatori diferiţi, comisia de cercetare, numită de către angajatorul pe teritoriul căruia s-a produs evenimentul, va fi constituită din reprezentanţi ai tuturor angajatorilor victimelor evenimentului.
(la 07-03-2022 Alineatul (6) din Articolul 116 , Sectiunea a 2-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 15, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(7) Angajatorul care a organizat transportul răspunde pentru cercetarea accidentului de circulaţie produs pe drumurile publice, urmat de incapacitate temporară de muncă, cu respectarea, atunci când este cazul, a prevederilor alin. (6).
(8) Cercetarea evenimentului prevăzut la art. 30 alin. (1) lit. d) şi e) din lege, dacă acesta a avut loc în afara întreprinderii şi/sau unităţii angajatorului şi nu a avut nicio legătură cu aceasta, se efectuează în condiţiile legii.
(9) Angajatorul care nu dispune de personal competent în conformitate cu alin. (4) sau nu are personal suficient trebuie să asigure cercetarea apelând la servicii externe de prevenire şi protecţie.

ART. 116^1
Cercetarea evenimentelor care au ca urmare decesul şi/sau invaliditatea lucrătorilor, precum şi a incidentelor periculoase care se produc pe teritoriul altor judeţe decât judeţul unde are sediul social angajatorul se va face de către inspectoratul teritorial de muncă pe teritoriul căruia a avut loc evenimentul.

(la 27-09-2010 Art. 116^1 a fost introdus de pct. 58 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 117
(1) În cazul accidentelor de circulaţie pe drumurile publice în care sunt implicate persoane aflate în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, serviciile poliţiei rutiere vor transmite comisiei numite de angajator, inspectoratului teritorial de muncă pe teritoriul căruia a avut loc evenimentul sau Inspecţiei Muncii, la cererea acestora, în termen de 5 zile lucrătoare de la solicitare, un exemplar al procesului-verbal de cercetare la faţa locului şi orice alte documente existente necesare cercetării, cum ar fi: copii de pe declaraţii, foaia de parcurs, ordin de deplasare, schiţe.
(2) În cazul accidentelor de circulaţie pe drumurile publice, în baza documentelor prevăzute la alin. (1) transmise de organele de poliţie şi a altor documente din care să rezulte că victima se afla în îndeplinirea unor îndatoriri de serviciu, organele împuternicite potrivit prevederilor legale vor efectua cercetarea evenimentului.

(la 27-09-2010 Art. 117 a fost modificat de pct. 59 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 118

(1) Persoanele împuternicite, potrivit legii, să efectueze cercetarea evenimentelor au dreptul să ia declaraţii scrise, să preleveze sau să solicite prelevarea de probe necesare cercetării, să solicite sau să consulte orice acte ori documente ale angajatorului, iar acesta este obligat să le pună la dispoziţie în condiţiile legii.

(2) În situaţiile prevăzute la alin. (1), cheltuielile necesare prelevării şi analizării probelor în vederea cercetării se suportă de către angajatorul la care este angajată victima.

(la 07-03-2022 Alineatul (2) din Articolul 118 , Sectiunea a 2-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 16, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 119

(1) Pentru cercetarea evenimentelor se pot solicita experţi sau specialişti, cum ar fi cei din cadrul unor operatori economici cu competenţe potrivit prevederilor legale să efectueze expertize tehnice, iar aceştia trebuie să răspundă solicitării.

(2) În situaţia prevăzută la alin. (1), expertizele tehnice întocmite vor face parte integrantă din dosarul de cercetare a evenimentului.

(3) Cheltuielile aferente efectuării expertizelor, precum şi cele necesare analizării probelor prelevate cu ocazia cercetării se suportă de către angajatorul la care este angajată victima sau care se face răspunzător de organizarea activităţii în urma căreia s-a produs evenimentul.

(la 07-03-2022 Alineatul (3) din Articolul 119 , Sectiunea a 2-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 17, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(la 27-09-2010 Art. 119 a fost modificat de pct. 60 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 120

(1) Cercetarea evenimentului urmat de incapacitate temporară de muncă se va încheia în cel mult 10 zile lucrătoare calculate de la data producerii.

(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţii cum ar fi cele în care este necesară prelevarea de probe, efectuarea de expertize, determinări de noxe, pentru care se poate solicita în scris, argumentat şi în perioada prevăzută la alin. (1), la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs evenimentul, prelungirea termenului de cercetare.

(3) Cercetarea evenimentelor care au avut ca urmare deces, invaliditate evidentă, invaliditate confirmată ulterior, a accidentelor colective sau a situaţiilor de persoane date dispărute,

precum şi cercetarea incidentelor periculoase se vor încheia în cel mult 15 zile lucrătoare de la data producerii acestora.

(4) Fac excepţie de la prevederile alin. (3) situaţii cum ar fi cele în care este necesară eliberarea certificatului medico-legal sau, după caz, a raportului de expertiză ori de constatare medico-legală, prelevarea de probe sau efectuarea de expertize, pentru care inspectoratul teritorial de muncă care cercetează evenimentele poate solicita în scris, argumentat şi în termen, la Inspecţia Muncii, prelungirea termenului de cercetare.

(la 27-09-2010 Art. 120 a fost modificat de pct. 61 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 121

(1) În cazul accidentului cu incapacitate temporară de muncă, în urma căruia a intervenit invaliditatea confirmată prin decizie sau decesul victimei, inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs evenimentul va completa dosarul de cercetare întocmit la data producerii evenimentului şi va întocmi un nou proces-verbal de cercetare bazat pe dosarul completat.

(2) Întocmirea noului proces-verbal de cercetare a accidentului, prevăzut la alin. (1), se face în cel mult 10 zile lucrătoare de la data primirii de către inspectoratul teritorial de muncă a deciziei de încadrare într-un grad de invaliditate sau a certificatului de constatare medico-legal ori, după caz, a raportului de expertiză sau de constatare medico-legală.

(3) Invaliditatea evidentă va fi cercetată de către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs, ca eveniment care a produs incapacitate temporară de muncă, şi, în funcţie de consecinţele ulterioare ale evenimentului, se va proceda conform prevederilor alin. (1) şi (2).

(4) Fac excepţie de la prevederile alin. (2) şi (3) situaţiile în care este necesară administrarea de probe suplimentare, cum ar fi primirea de documente, prelevarea de probe, efectuarea de expertize, audierea de martori, pentru care inspectoratul teritorial de muncă însărcinat cu cercetarea evenimentului poate solicita în scris, argumentat şi în termen, la Inspecţia Muncii, prelungirea termenului de cercetare.

(la 27-09-2010 Art. 121 a fost modificat de pct. 62 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 122

(1) Cercetarea evenimentelor se va finaliza cu întocmirea unui dosar, care va cuprinde:

a) opisul actelor aflate în dosar;

b) procesul-verbal de cercetare;

c) nota de constatare la faţa locului, încheiată imediat după producerea evenimentului de către inspectorul de muncă, în cazul evenimentelor care se cercetează de către inspectoratul teritorial de

muncă/Inspecţia Muncii, conform competenţelor, sau de către lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire şi protecţie, iar în absenţa acestuia, de serviciul extern de prevenire şi protecţie, în cazul evenimentelor a căror cercetare intră în competenţa angajatorului, şi semnată de către angajator, care va cuprinde precizări referitoare la poziţia victimei, existenţa sau inexistenţa echipamentului individual de protecţie, starea echipamentelor de muncă, modul în care funcţionau dispozitivele de protecţie, închiderea fişei de instruire individuală prin barare şi semnătură în cazul întocmirii acesteia pe suport hârtie, ridicarea de documente sau prelevarea de probe şi orice alte indicii care pot clarifica toate cauzele şi împrejurările producerii evenimentului;

(la 07-03-2022 Litera c) din Alineatul (1) , Articolul 122 , Sectiunea a 2-a , Capitolul VII a fost modificată de Punctul 18, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

c^1) nota de constatare la faţa locului, întocmită de alte organe de cercetare abilitate şi încheiată în prezenţa şi cu participarea reprezentanţilor inspectoratului teritorial de muncă, care reprezintă piesă la dosar şi înlocuieşte nota prevăzută la lit. c). Nota de constatare nu se va întocmi în situaţiile în care se menţine o stare de pericol grav şi iminent de accidentare, care nu permite accesul inspectorilor de muncă la locul evenimentului, argumentându-se acest fapt;

(la 27-09-2010 Litera c^1) a alin. (1) al art. 122 a fost introdusă de pct. 64 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

d) schiţe şi fotografii referitoare la eveniment;

e) declaraţiile accidentaţilor, în cazul evenimentului urmat de incapacitate temporară de muncă sau de invaliditate;

f) declaraţiile martorilor şi ale oricăror persoane care pot contribui la elucidarea împrejurărilor şi a cauzelor reale ale producerii evenimentului;

g) copii ale actelor şi documentelor necesare pentru elucidarea împrejurărilor şi a cauzelor reale ale evenimentului;

h) copii ale certificatului constatator sau oricăror alte autorizaţii în baza cărora angajatorul îşi desfăşoară activitatea;

i) copii ale fişei de identificare a factorilor de risc profesional şi ale fişei de aptitudine, întocmite potrivit prevederilor legale;

(la 27-09-2010 Litera i) a alin. (1) al art. 122 a fost modificată de pct. 63 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

j) copii ale contractelor individuale de muncă ale victimelor;

k) copii ale fişelor de instruire individuală în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă ale victimelor; în caz de deces aceste fişe se vor anexa în original dacă au fost întocmite pe suport hârtie şi pe suport electronic dacă au fost întocmite şi semnate cu

semnătură electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată;
(la 07-03-2022 Litera k) din Alineatul (1) , Articolul 122 , Sectiunea a 2-a , Capitolul VII a fost modificată de Punctul 18, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

l) concluziile raportului de constatare medico-legală, în cazul accidentului mortal;

m) copie a hotărârii judecătoreşti prin care se declară decesul, în cazul persoanelor date dispărute;

n) copie a certificatelor de concediu medical, în cazul accidentului urmat de incapacitate temporară de muncă;

o) copie a deciziei de încadrare într-un grad de invaliditate, în cazul accidentului urmat de invaliditate;

p) copii ale actelor/documentelor emise/completate de unităţile sanitare care au acordat asistenţă medicală victimelor, inclusiv asistenţă medicală de urgenţă, din care să rezulte data şi ora când accidentatul s-a prezentat pentru consultaţie, precum şi diagnosticul.
(la 27-09-2010 Litera p) a alin. (1) al art. 122 a fost modificată de pct. 63 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

q) copie a procesului-verbal de cercetare la faţa locului, încheiat de serviciile poliţiei rutiere, în cazul accidentelor de circulaţie pe drumurile publice.

(2) Dosarul va mai cuprinde, după caz, orice alte acte şi documente necesare pentru a determina caracterul accidentului, cum ar fi:

a) copie a autorizaţiei, în cazul în care victima desfăşura o activitate care necesita autorizare;

b) copie a diplomei, adeverinţei sau certificatului de calificare a victimei;

c) acte de expertiză tehnică, întocmite cu ocazia cercetării evenimentului;

d) acte doveditoare, emise de organe autorizate, din care să se poată stabili locul, data şi ora producerii evenimentului sau să se poată justifica prezenţa victimei la locul, ora şi data producerii evenimentului;

e) documente din care să rezulte că accidentatul îndeplinea îndatoriri de serviciu;

f) corespondenţa cu alte instituţii/unităţi în vederea obţinerii actelor solicitate;

g) adresele de prelungire a termenelor de cercetare, în conformitate cu art. 120 alin. (2) şi (4);

h) actul medical emis de unitatea sanitară care a acordat asistenţă medicală de urgenţă, din care să rezulte diagnosticul la internare şi/sau externare;

i) procesul-verbal încheiat după producerea evenimentului, în condiţiile prevăzute la art. 111;

j) formularul pentru înregistrarea accidentului de muncă, denumit în continuare FIAM, aprobat prin ordin al ministrului muncii şi solidarităţii sociale.
(la 17-08-2016 sintagma: ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale a fost înlocuită de Alineatul (1), Articolul 1, Sectiunea 1, Capitolul I HOTĂRÂREA nr. 344 din 30 aprilie 2014, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 332 din 07 mai 2014)

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

(la 27-09-2010 Litera j) a alin. (2) al art. 122 a fost modificată de litera c) a pct. 120 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010, prin înlocuirea unei sintagme.)

ART. 123

Dosarul de cercetare a evenimentului trebuie să îndeplinească următoarele condiţii:

a) filele dosarului să fie numerotate, semnate de inspectorul care a efectuat cercetarea sau de membrii comisiei de cercetare, numită de angajator, şi ştampilate cu ştampila inspectoratului sau a angajatorului;

b) numărul total de file conţinut de dosarul de cercetare şi numărul de file pentru fiecare document anexat la dosar să fie menţionate în opis;

c) fiecare document, cu excepţia procesului-verbal de cercetare, să fie identificat în dosarul de cercetare ca anexă;

d) paginile şi spaţiile albe să fie barate;

e) schiţele referitoare la eveniment, anexate la dosar, să fie însoţite de explicaţii;

f) fotografiile referitoare la eveniment să fie clare şi însoţite de explicaţii;

g) formularul pentru declaraţie să fie conform modelului prevăzut în anexa nr. 14;

h) declaraţiile aflate la dosar să fie însoţite de forma tehnoredactată, pentru a se evita eventualele confuzii datorate scrisului ilizibil, certificate ca fiind conforme cu originalul şi semnate de către inspectorul care a efectuat cercetarea sau de către unul dintre membrii comisiei de cercetare.
(la 27-09-2010 Litera h) a art. 123 a fost modificată de pct. 65 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 124

(1) Dosarul de cercetare a evenimentelor se va întocmi astfel:

a) într-un exemplar, pentru evenimentele care au produs incapacitate temporară de muncă; dosarul se păstrează în arhiva angajatorului care înregistrează accidentul;

b) într-un exemplar, pentru incidentele periculoase; dosarul se păstrează la inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea;

c) în două exemplare, pentru evenimentele care au produs invaliditate confirmată prin decizie, deces, accidente colective; originalul se înaintează organelor de urmărire penală şi un exemplar se păstrează la inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea;

d) în două exemplare, pentru evenimentele care au antrenat invaliditate evidentă; originalul se păstrează la inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea şi un exemplar se transmite angajatorului care înregistrează accidentul;

e) în trei exemplare, pentru evenimentele cercetate de Inspecţia Muncii; originalul se înaintează organelor de urmărire penală, un exemplar se păstrează la Inspecţia Muncii şi un exemplar la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs evenimentul;

f) în mai multe exemplare, pentru evenimentele care au produs incapacitatea temporară de muncă pentru victime cu angajatori diferiţi; originalul se păstrează în arhiva angajatorului care înregistrează accidentul şi celelalte exemplare se păstrează de către ceilalţi angajatori.

(2) În cazul evenimentelor care au generat accidente urmate de incapacitate temporară de muncă sau al incidentelor periculoase în care faptele comise pot fi considerate infracţiuni, potrivit legii, dosarul de cercetare se încheie în două exemplare, originalul fiind înaintat organului de urmărire penală.

ART. 125

(1) Dosarul de cercetare, întocmit de comisia numită de către angajator, se înaintează pentru verificare şi avizare la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs evenimentul, în termen de 5 zile lucrătoare de la finalizarea cercetării.

(2) Inspectoratul teritorial de muncă va analiza dosarul, va aviza şi va restitui dosarul în cel mult 7 zile lucrătoare de la data primirii.

(3) Dosarul va fi însoţit de avizul inspectoratului teritorial de muncă.

(4) În cazul în care inspectoratul teritorial de muncă constată că cercetarea nu a fost efectuată corespunzător, dispune în scris măsuri pentru refacerea procesului-verbal de cercetare şi/sau completarea dosarului, după caz.

(la 27-09-2010 Alin. (4) al art. 125 a fost modificat de pct. 66 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(5) Comisia de cercetare va completa dosarul şi va reface procesul-verbal de cercetare în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii dosarului.
(la 27-09-2010 Alin. (5) al art. 125 a fost modificat de pct. 66 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(6) Dacă evenimentul urmat de incapacitate temporară de muncă s-a produs în condiţiile prevăzute la art. 124 alin. (2), inspectoratul teritorial de muncă va înainta originalul dosarului de cercetare la organul de urmărire penală, imediat după avizare.

ART. 126
(1) Dosarul de cercetare original, întocmit de inspectoratul teritorial de muncă, cu excepţia cazului prevăzut la art. 121 alin. (3), va fi înaintat în vederea avizării la Inspecţia Muncii, în cel mult 5 zile lucrătoare de la finalizarea cercetării.
(la 27-09-2010 Alin. (1) al art. 126 a fost modificat de pct. 67 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(1^1) Dosarul de cercetare întocmit de comisia de cercetare numită de Inspecţia Muncii se avizează de către inspectorul general de stat.
(la 27-09-2010 Alin. (1^1) al art. 126 a fost introdus de pct. 68 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(2) Dosarul de cercetare pentru cazul dispariţiei de persoane, ca urmare a unui eveniment şi în împrejurări care îndreptăţesc presupunerea decesului acestora, va fi păstrat la inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea, până la emiterea hotărârii judecătoreşti prin care se declară decesul persoanelor dispărute, conform prevederilor legale în vigoare; după completarea dosarului, acesta va fi înaintat în vederea avizării la Inspecţia Muncii.
(3) Inspecţia Muncii avizează şi restituie dosarele prevăzute la alin. (1) în cel mult 10 zile lucrătoare de la data primirii.
(4) În cazul în care Inspecţia Muncii constată că cercetarea nu a fost efectuată corespunzător, poate dispune completarea dosarului şi întocmirea unui nou proces-verbal de cercetare.
(5) Inspectoratul teritorial de muncă va întocmi noul proces-verbal de cercetare şi/sau va completa dosarul, în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii dosarului, pe baza observaţiilor transmise de Inspecţia Muncii.
(la 27-09-2010 Alin. (5) al art. 126 a fost modificat de pct. 67 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(6) Inspectoratul teritorial de muncă transmite dosarele de cercetare prevăzute la alin. (1) organelor de urmărire penală, numai după ce au fost avizate de către Inspecţia Muncii.

(7) Dosarul de cercetare completat şi noul proces-verbal de cercetare întocmit în condiţiile alin. (4) şi (5) vor fi transmise organelor de urmărire penală.
(la 27-09-2010 Alin. (7) al art. 126 a fost introdus de pct. 69 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 127

(1) Dosarul de cercetare al accidentului de muncă cu invaliditate, înaintat organelor de urmărire penală, se restituie la inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea, pentru completare şi întocmirea unui nou proces-verbal de cercetare, în cazul în care se produce decesul accidentatului ca urmare a accidentului suferit, confirmat în baza unui act medico-legal.

(2) Dosarul prevăzut la alin. (1) se restituie la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acestuia.

(3) Completarea dosarului prevăzut la alin. (1) şi întocmirea noului proces-verbal de cercetare a evenimentului se fac în cel mult 5 zile lucrătoare de la primirea dosarului la inspectoratul teritorial de muncă.

(4) Dosarul completat şi noul proces-verbal de cercetare vor fi înaintate în vederea avizării la Inspecţia Muncii, care le va restitui inspectoratului teritorial de muncă în termen de 10 zile lucrătoare de la data primirii.

(5) După avizarea de către Inspecţia Muncii în condiţiile prevăzute la art. 126, dosarul va fi înaintat organelor de urmărire penală de către inspectoratul teritorial de muncă.

ART. 128

Procesul-verbal de cercetare a evenimentului trebuie să conţină următoarele capitole:

a) data încheierii procesului-verbal;

b) numele persoanelor şi în ce calitate efectuează cercetarea evenimentului;

c) perioada de timp şi locul în care s-a efectuat cercetarea;

d) obiectul cercetării;

e) data şi ora producerii evenimentului;

f) locul producerii evenimentului;

g) datele de identificare ale angajatorului pe teritoriul căruia s-a produs evenimentul, numele reprezentantului său legal, precum şi denumirea/numele angajatorului la care este/a fost angajat accidentatul, numele reprezentantului său legal;
(la 07-03-2022 Litera g) din Articolul 128 , Sectiunea a 2-a , Capitolul VII a fost modificată de Punctul 19, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

h) datele de identificare a accidentatului/accidentaţilor;

i) descrierea detaliată a locului, echipamentului de muncă, a împrejurărilor şi modului în care s-a produs evenimentul;

j) urmările evenimentului şi/sau urmările suferite de persoanele accidentate;

k) cauza producerii evenimentului;

l) alte cauze care au concurat la producerea evenimentului;

m) alte constatări făcute cu ocazia cercetării evenimentului;

n) persoanele răspunzătoare de încălcarea reglementărilor legale, din capitolele de la lit. k), l) şi m);

o) sancţiunile contravenţionale aplicate;

p) propuneri pentru cercetare penală;

q) caracterul accidentului;

r) angajatorul care înregistrează accidentul de muncă sau incidentul periculos;

s) măsuri dispuse pentru prevenirea altor evenimente similare şi persoanele responsabile pentru realizarea acestora;

t) termenul de raportare la inspectoratul teritorial de muncă privind realizarea măsurilor prevăzute la lit. s);

u) numărul de exemplare în care s-a încheiat procesul-verbal de cercetare şi repartizarea acestora;

v) numele şi semnătura persoanei/persoanelor care a/au efectuat cercetarea;

w) avizul inspectorului-şef adjunct securitate şi sănătate în muncă/avizul inspectorului general de stat adjunct securitate şi sănătate în muncă;

(la 27-09-2010 Litera w) a art. 128 a fost modificată de pct. 70 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

x) viza inspectorului-şef/inspectorului general de stat.

ART. 129

(1) În capitolul prevăzut la art. 128 lit. b) se vor indica, de asemenea, prevederile legale potrivit cărora persoanele sunt îndreptăţite să efectueze cercetarea, precum şi numele angajatorului şi ale persoanelor care au participat din partea organelor competente la primele cercetări.

(2) În capitolul prevăzut la art. 128 lit. c) se vor indica, de asemenea, motivele pentru care s-a solicitat prelungirea termenului de cercetare.

(3) În capitolul prevăzut la art. 128 lit. e) se va indica, de asemenea, data decesului, pentru cazul în care s-a produs un eveniment şi ulterior a survenit decesul victimelor implicate în acest eveniment.

(4) În capitolul prevăzut la art. 128 lit. g) se vor indica, de asemenea, datele de identificare ale angajatorilor la care sunt/au fost angajate victimele, numele reprezentanţilor legali ai angajatorilor, numărul documentului prin care s-a certificat autorizarea de funcţionare din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, adresa punctului de lucru.

(5) În capitolul prevăzut la art. 128 lit. h) se vor indica, de asemenea, următoarele: numele, prenumele, cetăţenia, vârsta, starea civilă, numărul de copii minori, domiciliul, locul de muncă la care

este încadrat, profesia de bază, ocupaţia în momentul accidentării, vechimea în muncă, în funcţie sau în meserie şi la locul de muncă, data efectuării ultimului instructaj în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, iar pentru persoanele care, în momentul accidentării, desfăşurau o activitate pentru care este necesară autorizare, se va face referire şi la aceasta.

(6) Capitolul prevăzut la art. 128 lit. i) va conţine următoarele subcapitole:

a) descrierea detaliată a locului producerii evenimentului;

b) descrierea detaliată a echipamentului de muncă;

c) descrierea detaliată a împrejurărilor;

d) descrierea detaliată a modului în care s-a produs evenimentul.

(7) În capitolele prevăzute la art. 128 lit. k)-m) se va face trimitere la reglementările legale în vigoare încălcate, cu redarea integrală a textului acestora.

(8) Denumirea capitolului prevăzut la art. 128 lit. o) se va schimba în "Propuneri pentru sancţiuni administrative şi disciplinare", în cazul accidentelor cercetate de către comisia numită de angajator.

(8^1) În capitolul prevăzut la art. 128 lit. s) se vor stabili termene de aducere la îndeplinire a măsurilor dispuse, precum şi persoanele responsabile de îndeplinirea acestora.

(la 27-09-2010 Alin. (8^1) al art. 129 a fost introdus de pct. 71 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(9) Capitolele prevăzute la art. 128 lit. w) şi x) se vor regăsi în procesul-verbal de cercetare numai pentru evenimentele cercetate de către inspectoratul teritorial de muncă sau Inspecţia Muncii, conform competenţelor.

(10) În cazul accidentelor cu ITM, procesul-verbal de cercetare se va încheia cu capitolul prevăzut la art. 128 lit. w), care va fi numit "Viza angajatorului".

ART. 130

În situaţiile în care din cercetare rezultă că accidentul nu întruneşte condiţiile pentru a fi încadrat ca accident de muncă, se va face această menţiune la capitolele procesului-verbal de cercetare prevăzute la art. 128 lit. q) şi r) şi se vor dispune măsurile care trebuie luate de angajator pentru prevenirea unor cazuri asemănătoare.

ART. 131

Comisia de cercetare a unui eveniment numită de angajator poate face propuneri de sancţiuni disciplinare şi/sau administrative, pe care le va menţiona în procesul-verbal de cercetare.

ART. 132

(1) Procesul-verbal de cercetare a unui eveniment se întocmeşte în mai multe exemplare, după cum urmează:

a) în cazul accidentului de muncă urmat de incapacitate temporară de muncă, pentru angajatorul care înregistrează accidentul, inspectoratul teritorial de muncă care a avizat dosarul, asigurător şi victime;

b) în cazul accidentului de muncă urmat de incapacitate temporară de muncă, pentru lucrători cu angajatori diferiţi, pentru fiecare angajator, inspectoratul teritorial de muncă care a avizat dosarul, asigurător şi victime;

c) în cazul accidentului de muncă urmat de invaliditate, pentru angajatorul care înregistrează accidentul, organul de urmărire penală, inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea, Inspecţia Muncii, asigurător şi victime;

d) în cazul accidentului de muncă mortal, precum şi în cazul accidentului mortal în afara muncii, pentru angajatorul care înregistrează accidentul, organul de urmărire penală, inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea, Inspecţia Muncii, asigurător şi familiile victimelor;

e) în cazul incidentului periculos, pentru angajatorul care înregistrează incidentul, organele de urmărire penală, inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea, Inspecţia Muncii şi asigurător.

(la 27-09-2010 Alin. (1) al art. 132 a fost modificat de pct. 72 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(2) Procesul-verbal de cercetare poate fi întocmit într-un număr mai mare de exemplare, după caz.

ART. 133

(1) În cazul în care accidentul de muncă s-a produs la un angajator, altul decât cel care îl înregistrează, un exemplar din procesul-verbal de cercetare va fi trimis şi acestuia.

(2) În cazul în care angajatorul la care se înregistrează accidentul de muncă îşi are sediul, domiciliul sau reşedinţa pe teritoriul altui judeţ decât cel pe raza căruia s-a produs accidentul, se va trimite un exemplar din procesul-verbal de cercetare inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia are sediul, domiciliul sau reşedinţa angajatorul.

ART. 134

(1) În cazul în care un lucrător prezintă un certificat medical cu cod "accident de muncă", angajatorul care şi-a asumat atribuţiile în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire şi protecţie/serviciul extern de prevenire şi protecţie va solicita acestuia o declaraţie scrisă privind data, locul, modul şi împrejurările în care s-a produs evenimentul în urma căruia s-a accidentat.

(2) În baza declaraţiei prevăzute la alin. (1) şi în funcţie de data, locul, modul şi împrejurările producerii evenimentului, angajatorul care şi-a asumat atribuţiile în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire

şi protecţie/serviciul extern de prevenire şi protecţie va comunică şi cerceta evenimentul sau, în situaţia în care evenimentul prevăzut la alin. (1) nu a avut loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu ori în timpul şi pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la domiciliu şi invers, va arhiva declaraţia originală împreună cu o copie a certificatului medical.

(la 27-09-2010 Art. 134 a fost modificat de pct. 73 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 3-a

Înregistrarea şi evidenţa accidentelor de muncă şi a incidentelor periculoase

ART. 135

(1) Înregistrarea accidentelor de muncă şi a incidentelor periculoase se face în registrele de evidenţă prevăzute la art. 141 şi 142, în baza procesului-verbal de cercetare.

(2) Accidentul de muncă se înregistrează de către angajatorul la care este angajată victima, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 136.

(3) Accidentele de muncă produse la sediile secundare aflate pe raza altui judeţ decât cel unde este declarat sediul social se vor înregistra la sediul social, cu excepţia cazului în care sediul secundar are personalitate juridică.

(la 27-09-2010 Art. 135 a fost modificat de pct. 74 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 136

(1) Accidentul de muncă produs în timpul prestării unor servicii pe bază de contract, comandă sau alte forme legale încheiate în întreprinderea şi/sau unitatea unui angajator, alta decât cea la care este încadrată victima, se înregistrează potrivit clauzelor prevăzute în acest sens în documentele încheiate.

(2) În situaţia în care documentul încheiat nu prevede clauze în acest sens, clauzele nu sunt suficient de acoperitoare pentru toate situaţiile sau clauzele sunt contrare prevederilor prezentelor norme metodologice, accidentul de muncă se înregistrează de către angajatorul care, în urma cercetării, a fost găsit răspunzător de producerea accidentului.

(la 27-09-2010 Alin. (2) al art. 136 a fost modificat de pct. 75 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(3) Accidentul de muncă produs în timpul prestării unor servicii pe bază de comandă, la domiciliul clientului, se înregistrează de către angajatorul la care este/a fost angajată victima.

(4) Accidentul de muncă suferit de o persoană aflată în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu în întreprinderea şi/sau

unitatea altui angajator se înregistrează de către angajatorul care, în urma cercetării, a fost găsit răspunzător de producerea accidentului.
(la 27-09-2010 Alin. (4) al art. 136 a fost modificat de pct. 75 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(5) Accidentul de muncă suferit în timpul stagiului de practică profesională de către elevi, studenţi, ucenici şi şomeri în perioada de reconversie profesională se înregistrează de către angajatorul la care se efectuează practica/reconversia profesională.
(la 27-09-2010 Alin. (5) al art. 136 a fost modificat de pct. 75 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(6) Accidentul de muncă suferit de o persoană în cadrul activităţilor cultural-sportive, în timpul şi din cauza îndeplinirii acestor activităţi, se înregistrează de către instituţia sau angajatorul care a organizat acţiunea respectivă.
(7) Accidentul de muncă produs ca urmare a unei acţiuni întreprinse de o persoană, din proprie iniţiativă, pentru salvarea de vieţi omeneşti sau pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol grav şi iminent ce ameninţă avutul public sau privat din întreprinderea şi/sau unitatea unui angajator se înregistrează de către angajatorul pe teritoriul căruia s-a produs evenimentul.
(la 07-03-2022 Alineatul (7) din Articolul 136 , Sectiunea a 3-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 20, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(8) În cazul accidentului de muncă produs ca urmare a unei acţiuni întreprinse de o persoană, din proprie iniţiativă, pentru salvarea de vieţi omeneşti sau pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol grav şi iminent ce ameninţă avutul public sau privat în afara întreprinderii şi/sau unităţii unui angajator şi care nu are nicio legătură cu acesta, înregistrarea se face în condiţiile prevăzute de lege.
(la 27-09-2010 Alin. (8) al art. 136 a fost modificat de pct. 75 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(9) Accidentul de muncă de traseu se înregistrează de către angajatorul la care este angajată victima sau, după caz, de angajatorul care, în urma cercetării, a fost găsit răspunzător de producerea accidentului.
(la 27-09-2010 Alin. (9) al art. 136 a fost modificat de pct. 75 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(10) Accidentul de muncă de circulaţie se înregistrează de către angajatorul la care este angajată victima sau, după caz, de

angajatorul care, în urma cercetării, a fost găsit răspunzător de producerea accidentului.
(la 27-09-2010 Alin. (10) al art. 136 a fost modificat de pct. 75 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(11) Accidentul de muncă produs în afara întreprinderii şi/sau unităţii ca urmare a neluării unor măsuri de securitate de către un alt angajator se înregistrează de către angajatorul care, în urma cercetării, a fost găsit răspunzător de producerea accidentului.
(la 27-09-2010 Alin. (11) al art. 136 a fost modificat de pct. 75 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(12) Accidentul de muncă suferit de însoţitorii de încărcături, personalul de poştă de la vagoanele C.F.R., angajaţi ai unor angajatori care, potrivit legii, sunt obligaţi să delege însoţitori pentru astfel de încărcături, pe mijloace de transport ce nu le aparţin, se va înregistra de către angajatorul răspunzător de organizarea activităţii care a avut ca urmare producerea accidentului sau, după caz, în condiţiile clauzelor prevăzute în documentele încheiate.

ART. 137

Pentru unele situaţii neprevăzute în prezentele reglementări, cu privire la înregistrarea accidentelor de muncă, inspectoratul teritorial de muncă sau Inspecţia Muncii va stabili modul de înregistrare a accidentului în cauză.

ART. 138

(1) Dispariţia unei persoane în condiţiile unui accident de muncă şi în împrejurări care îndreptăţesc presupunerea decesului acesteia se înregistrează ca accident mortal, după rămânerea definitivă şi irevocabilă a hotărârii judecătoreşti, conform prevederilor legale, prin care este declarat decesul.

(2) Data producerii accidentului de muncă mortal, prevăzut la alin. (1), este data înscrisă în hotărârea judecătorească ca fiind data decesului.

(3) Angajatorul la care a fost angajată persoana dispărută va comunică, imediat, numărul şi data hotărârii judecătoreşti la inspectoratul teritorial de muncă.

ART. 139

Accidentul de muncă cu invaliditate se va înregistra pe baza procesului-verbal de cercetare întocmit de inspectoratul teritorial de muncă.

ART. 140

(1) În baza procesului-verbal de cercetare întocmit de persoanele împuternicite prin lege, angajatorul la care se înregistrează accidentul va completa FIAM.

(2) FIAM se completează pentru fiecare persoană accidentată în câte 4 exemplare care se înaintează spre avizare după cum urmează:

a) inspectoratului teritorial de muncă care a avizat dosarul de cercetare întocmit de comisia angajatorului, în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea avizului;

b) inspectoratului teritorial de muncă care a efectuat cercetarea, în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea procesului-verbal de cercetare.

(3) Verificarea şi avizarea FIAM de către inspectoratul teritorial de muncă se fac în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea formularului.

(4) Angajatorul la care se înregistrează accidentul anexează FIAM la dosarul sau la procesul-verbal de cercetare şi distribuie celelalte exemplare la persoana accidentată, inspectoratul teritorial de muncă şi asigurătorul pe raza căruia îşi are sediul social, domiciliul sau reşedinţa.

(5) În cazul în care victima unui accident de muncă a fost propusă pentru pensionare odată cu emiterea deciziei de încadrare într-o grupă de invaliditate, se va completa un exemplar FIAM care se va anexa la dosarul de pensionare ce va fi înaintat unităţii de expertiză medicală şi recuperare a capacităţii de muncă.

(6) Angajatorul are obligaţia de a anunţa încheierea perioadei de incapacitate temporară de muncă la inspectoratul teritorial de muncă la care a înaintat FIAM, în termen de 5 zile lucrătoare de la încheierea perioadei de incapacitate temporară de muncă.

(la 27-09-2010 Alin. (6) al art. 140 a fost introdus de pct. 76 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(7) În cazul în care angajatorul şi-a încetat activitatea, accidentele suferite de lucrătorii acestuia vor fi înregistrate în contul lui, iar completarea FIAM va fi efectuată de inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia angajatorul îşi desfăşura activitatea.

(la 27-09-2010 Alin. (7) al art. 140 a fost introdus de pct. 76 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 141

(1) Angajatorul va ţine evidenţa evenimentelor în:

a) Registrul unic de evidenţă a accidentaţilor în muncă, conform modelului prevăzut în anexa nr. 15;

b) Registrul unic de evidenţă a incidentelor periculoase, conform modelului prevăzut în anexa nr. 16;

c) Registrul unic de evidenţă a accidentelor uşoare, conform modelului prevăzut în anexa nr. 17;

d) Registrul unic de evidenţă a accidentaţilor în muncă ce au ca urmare incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, conform modelului prevăzut în anexa nr. 18.

(2) În registrul prevăzut la alin. (1) lit. d) se va ţine evidenţa accidentaţilor în muncă pentru care perioada de incapacitate temporară de muncă este de minimum 4 zile de lucru, fără a lua în calcul ziua producerii accidentului.

(3) Registrele de evidenţă trebuie să fie actualizate.

ART. 142

(1) În baza FIAM şi a proceselor-verbale de cercetare a incidentelor periculoase, inspectoratul teritorial de muncă va ţine evidenţa tuturor accidentelor de muncă şi a incidentelor periculoase înregistrate de angajatorii care au sediul, domiciliul sau reşedinţa pe teritoriul judeţului respectiv.

(2) Inspectoratul teritorial de muncă va ţine evidenţa în:

a) Registrul unic de evidenţă a accidentaţilor în muncă;

b) Registrul unic de evidenţă a incidentelor periculoase;

c) Registrul unic de evidenţă a accidentaţilor în muncă ce au ca urmare incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru.

SECŢIUNEA a 4-a

Comunicarea, cercetarea şi înregistrarea evenimentelor produse în afara graniţelor României, în care sunt implicaţi lucrători ai unor angajatori români, aflaţi în îndeplinirea sarcinilor de stat, de interes public sau a îndatoririlor de serviciu

ART. 143

(1) Comunicarea evenimentelor produse în afara graniţelor ţării în care sunt implicaţi lucrători ai unor angajatori români se face conform prevederilor art. 108, 109 şi art. 112 alin. (4).

(la 07-03-2022 Alineatul (1) din Articolul 143 , Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 21, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(2) În situaţia prevăzută la alin. (1) angajatorul are obligaţia de a comunică evenimentul şi misiunii diplomatice sau oficiului consular român din ţara respectivă.

(3) Orice eveniment produs pe teritoriul alte ţări în care sunt implicaţi lucrători români, detaşaţi sau puşi la dispoziţie de către angajatori români la angajatori străini, respectiv utilizatori străini, pentru efectuarea unor lucrări pe teritoriul altui stat, se comunică imediat de către angajatorul român misiunii diplomatice sau oficiului consular român din ţara respectivă.

(4) Angajatorii români care detaşează ori pun la dispoziţie lucrători la angajatori străini, respectiv utilizatori străini, au obligaţia să includă în cuprinsul convenţiilor internaţionale şi contractelor bilaterale încheiate cu partenerii străini clauze cu privire la comunicarea evenimentelor.

(5) Evenimentele în care sunt implicate persoane din cadrul misiunilor diplomatice sau al oficiilor consulare române, precum şi persoane care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public în afara graniţelor ţării vor fi comunicate Ministerului Afacerilor Externe din România de către misiunile diplomatice sau oficiile

consulare române. Ministerul Afacerilor Externe are obligaţia de a comunică aceste evenimente Inspecţiei Muncii.

ART. 144

(1) Cercetarea evenimentelor produse în afara graniţelor ţării în care sunt implicaţi lucrători ai unor angajatori români se va face conform prevederilor art. 114-134.

(1^1) În cazul evenimentelor produse în afara graniţelor ţării care au avut drept consecinţă incapacitatea temporară de muncă pentru lucrătorii asiguraţi potrivit Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, dosarul de cercetare întocmit de comisia numită de angajator cuprinde:

a) actele prevăzute la art. 122 alin. (1) lit. a), b), e), h), i), j), k) şi, după caz, cele prevăzute la alin. (1) lit. c), c^1), d), g), n), p), q) şi la art. 122 alin. (2);

b) declaraţia pe propria răspundere a angajatorului/reprezentantului angajatorului, conform modelului prevăzut în anexa nr. 27;

c) declaraţiile pe propria răspundere ale martorilor, după caz, sau ale persoanelor, nominalizate de angajator/reprezentantul angajatorului, care pot contribui la elucidarea împrejurărilor producerii evenimentului şi care, din motive întemeiate, nu se pot prezenta în faţa organelor de cercetare prevăzute la art. 29 alin. (1) lit. b)-d) din lege, conform modelului prevăzut în anexa nr. 28.

(la 07-03-2022 Alineatul (1^1) din Articolul 144 , Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 22, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(1^2) Dosarul de cercetare prevăzut la alin. (1^1) va fi completat cu informarea, prevăzută în anexa nr. 29, a casei teritoriale de pensii din raza administrativ-teritorială în care se află sediul angajatorului, transmisă inspectoratului teritorial de muncă din aceeaşi unitate administrativ-teritorială, cu privire la producerea unui eveniment considerat accident de muncă conform legislaţiei din statul în care s-a produs şi în care a fost implicat lucrătorul unui angajator român, care devine parte integrantă a acestuia.

(la 07-03-2022 Articolul 144 din Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost completat de Punctul 23, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(2) La cercetarea evenimentelor prevăzute la alin. (1) poate participa şi un delegat din partea misiunii diplomatice sau oficiului consular român din ţara respectivă.

(3) Cercetarea evenimentelor în care sunt implicate persoane din cadrul misiunilor diplomatice sau oficiilor consulare, precum şi

persoane care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public în afara graniţelor ţării se face de către Ministerul Afacerilor Externe.

(4) Abrogat.

(la 07-03-2022 Alineatul (4) din Articolul 144 , Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost abrogat de Punctul 24, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(5) Abrogat.

(la 07-03-2022 Alineatul (5) din Articolul 144 , Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost abrogat de Punctul 24, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(6) În cazul în care cercetarea se efectuează în conformitate cu prevederile art. 29 alin. (1) lit. b)-d) din lege, documentele prevăzute la alin. (1^1) sunt puse la dispoziţia organului de cercetare de către angajatorul la care era angajată victima.

(la 07-03-2022 Articolul 144 din Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost completat de Punctul 25, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

Conform articolului V din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 7 martie 2022, dosarele de cercetare nefinalizate la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, pentru evenimentele produse în afara graniţelor ţării în care au fost implicaţi lucrători ai unor angajatori români aflaţi în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, vor fi completate, în vederea finalizării, conform dispoziţiilor art. 144 alin. (1^1) şi (1^2), cu respectarea prevederilor art. 144 alin. (6) din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi cu modificările şi completările aduse prin prezenta hotărâre.

ART. 145

(1) De întocmirea dosarelor de cercetare a evenimentelor urmate de incapacitate temporară de muncă răspunde angajatorul care a încheiat contractul cu partenerul străin, în cazul efectuării de lucrări cu personal român, şi, respectiv, Ministerul Afacerilor Externe, în cazul accidentelor suferite de angajaţii misiunilor diplomatice sau ai oficiilor consulare române şi de persoanele care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public în afara graniţelor României, aflaţi în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu.

(2) De întocmirea dosarelor de cercetare a evenimentelor urmate de invaliditate sau deces răspunde inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia îşi are sediul social angajatorul la care era angajată victima.

(3) Dosarul de cercetare va cuprinde:

a) actele prevăzute la art. 122 alin. (1) lit. a), b), e), h), i), j), k), o) şi, după caz, cele prevăzute la lit. c), c^1), d), g), l), m), n), p), q) şi la art. 122 alin. (2);

b) declaraţia pe propria răspundere a angajatorului/ reprezentantului angajatorului, conform modelului prevăzut în anexa nr. 27;

c) declaraţiile pe propria răspundere ale martorilor, după caz, sau ale persoanelor, nominalizate de angajator/reprezentantul angajatorului, care pot contribui la elucidarea împrejurărilor producerii evenimentului şi care, din motive întemeiate, nu se pot prezenta în faţa organelor de cercetare prevăzute la art. 29 alin. (1) lit. b)-d) din lege, conform modelului prevăzut în anexa nr. 28;

d) după caz, informarea casei teritoriale de pensii din cadrul unităţii administrativ-teritoriale în raza căreia se află sediul angajatorului către inspectoratul teritorial de muncă din aceeaşi unitate administrativ-teritorială, privind producerea în afara graniţelor ţării a unui eveniment considerat accident de muncă, conform legislaţiei din statul în care s-a produs şi în care a fost implicat lucrătorul unui angajator român, conform anexei nr. 29.

(la 07-03-2022 Alineatul (3) din Articolul 145 , Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 26, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(4) Documentele prevăzute la alin. (3) lit. a)-c) sunt puse la dispoziţia organului de cercetare prevăzut la art. 29 alin. (1) lit. b)-d) din lege de către angajatorul la care era angajată victima.

(la 07-03-2022 Alineatul (4) din Articolul 145 , Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 26, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(5) Cheltuielile necesare traducerii în limba română a documentelor anexate la dosarul de cercetare se suportă de către angajatorul sau angajatorii victimei/victimelor.

(la 07-03-2022 Alineatul (5) din Articolul 145 , Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 26, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(6) Termenul de finalizare a cercetării evenimentelor pentru care angajatorul menţionat la alin. (1) a solicitat prelungirea în termenul prevăzut la art. 120, în scris şi argumentat, la inspectoratul teritorial de muncă, Inspecţia Muncii, după caz, nu poate depăşi 9 luni de la data comunicării.

(la 07-03-2022 Articolul 145 din Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost completat de Punctul 27, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23

februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(7) În situaţia în care angajatorul menţionat la alin. (1) nu a comunicat producerea evenimentului în afara graniţelor ţării în care a fost implicat lucrătorul, nu a solicitat în scris şi argumentat prelungirea termenului de cercetare prevăzut la art. 120, prevederile alin. (6) se aplică de la data sesizării inspectoratului teritorial de muncă de către casa teritorială de pensii în temeiul art. 144 alin. (1^2).

(la 07-03-2022 Articolul 145 din Sectiunea a 4-a , Capitolul VII a fost completat de Punctul 27, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(la 27-09-2010 Art. 145 a fost modificat de pct. 78 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 146

Înregistrarea şi evidenţa accidentelor de muncă şi a incidentelor periculoase se fac de către angajatorul român, conform prevederilor art. 143-145.

SECŢIUNEA a 5-a

Comunicarea şi cercetarea evenimentelor produse pe teritoriul României în care sunt implicaţi cetăţeni străini aflaţi în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu

ART. 147

(1) Orice eveniment produs pe teritoriul României, în care sunt implicaţi cetăţeni străini aflaţi în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu, va fi comunicat imediat la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia a avut loc, de către angajator sau de către orice altă persoană care are cunoştinţă despre eveniment.

(2) Inspectoratul teritorial de muncă care a primit comunicarea va înştiinţa misiunea diplomatică sau consulatul ţării din care provine persoana accidentată, prin intermediul Inspecţiei Muncii.

ART. 148

(1) Cercetarea unor astfel de evenimente se face de către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia au avut loc, împreună cu celelalte organe competente, precum şi cu reprezentanţi ai angajatorului străin implicat în eveniment sau de către Inspecţia Muncii, conform art. 29 alin. (1) lit. c) din lege.

(2) La cercetare poate participa un reprezentant al misiunii diplomatice sau al consulatului ţării respective.

(3) Termenul de cercetare este cel prevăzut la art. 120.

(4) Dosarul de cercetare va cuprinde actele prevăzute la art. 122.

(5) Dosarul de cercetare se va întocmi astfel:

a) într-un exemplar, pentru evenimentele care au produs incapacitate temporară de muncă sau care sunt accidente uşoare; dosarul se păstrează în arhiva inspectoratului teritorial de muncă care a cercetat evenimentul;

b) în două exemplare, pentru evenimentele care au produs deces, accidente colective; originalul se înaintează organelor de urmărire penală şi un exemplar se păstrează la inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea;

c) în 3 exemplare, pentru evenimentele cercetate de Inspecţia Muncii; originalul se înaintează organelor de urmărire penală, un exemplar se păstrează la Inspecţia Muncii şi un exemplar la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs evenimentul;

d) în mai multe exemplare, pentru evenimentele care au produs incapacitate temporară de muncă pentru victime cu angajatori diferiţi; originalul se păstrează în arhiva inspectoratului teritorial de muncă care a efectuat cercetarea.

(la 27-09-2010 Alin. (5) al art. 148 a fost modificat de pct. 79 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(6) Dosarul de cercetare întocmit conform prevederilor alin. (5) lit. a) şi b) va fi transmis Inspecţiei Muncii în condiţiile prevăzute la art. 126 alin. (1).

(la 27-09-2010 Alin. (6) al art. 148 a fost introdus de pct. 80 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(7) O copie a dosarului original se va transmite misiunii diplomatice sau consulatului ţării de unde provine accidentatul de către inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea sau, după caz, de către Inspecţia Muncii.

(la 27-09-2010 Alin. (7) al art. 148 a fost introdus de pct. 80 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 6-a

Semnalarea bolilor profesionale

ART. 149

Orice suspiciune de boală profesională, inclusiv intoxicaţia acută profesională, se va semnala obligatoriu de către toţi medicii, indiferent de specialitate şi de locul de muncă, cu prilejul oricărei prestaţii medicale, prin completarea fişei de semnalare BP1, prevăzută în anexa nr. 19, conform domeniului de competenţă.

(la 07-03-2022 Articolul 149 din Sectiunea a 6-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 28, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 150

(1) Medicul care suspectează o boală profesională sau o intoxicaţie acută profesională trimite bolnavul cu fişa de semnalare BP1 la unitatea sanitară de medicina muncii, respectiv clinica/secţia de medicina muncii sau cabinetul de medicina muncii din structura spitalelor, în vederea stabilirii diagnosticului de boală şi diagnosticului prezumtiv de boală profesională.

(2) Medicul specialist de medicina muncii din clinica/secţia de medicina muncii sau cabinetul de medicina muncii din structura spitalelor stabileşte diagnosticul prezumtiv de boală profesională în baza documentelor care atestă expunerea profesională şi completează fişa de semnalare BP1, conform domeniului de competenţă.

(3) Boala profesională şi factorii de risc profesional sunt prezentaţi în Tabelul cu bolile profesionale cu declarare obligatorie, prevăzut în anexa nr. 22.

(4) În situaţia în care pentru acelaşi bolnav sunt formulate mai multe diagnostice prezumtive de boală profesională, pentru fiecare diagnostic de boală profesională se va elibera câte o fişă de semnalare BP1.

(la 07-03-2022 Articolul 150 din Sectiunea a 6-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 29, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

SECŢIUNEA a 7-a

Cercetarea bolii profesionale

ART. 151

După primirea fişei de semnalare BP1, transmisă de către medicii prevăzuţi la art. 150 alin. (2), medicul specialist de medicina muncii din cadrul direcţiei de sănătate publică judeţene sau a municipiului Bucureşti cercetează în termen de 30 de zile, având în vedere ruta profesională, cauzele îmbolnăvirii profesionale.

(la 07-03-2022 Articolul 151 din Sectiunea a 7-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 30, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 152

Cercetarea se face în prezenţa angajatorului sau a reprezentantului acestuia ori, după caz, a persoanelor fizice autorizate în cazul profesiilor liberale, conform art. 34 alin. (2) din lege.

ART. 153

Cercetarea are drept scop confirmarea sau infirmarea caracterului profesional al îmbolnăvirii respective şi se finalizează cu redactarea şi semnarea procesului-verbal de cercetare a cazului de boală profesională, prevăzut în anexa nr. 20.

ART. 154

În procesul-verbal de cercetare a cazului de boală profesională se vor menţiona în mod special cauzele îmbolnăvirii, responsabilitatea angajatorilor şi măsurile tehnice şi organizatorice necesare pentru prevenirea unor îmbolnăviri profesionale similare.

(la 07-03-2022 Articolul 154 din Sectiunea a 7-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 31, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 155
Abrogat.

(la 07-03-2022 Articolul 155 din Sectiunea a 7-a , Capitolul VII a fost abrogat de Punctul 32, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 156
Abrogat.

(la 07-03-2022 Articolul 156 din Sectiunea a 7-a , Capitolul VII a fost abrogat de Punctul 32, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 157
Procesul-verbal de cercetare a cazului de boală profesională, prevăzut în anexa nr. 20, se întocmeşte de către medicul de medicina muncii din cadrul direcţiei de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti, în 7 exemplare, din care un exemplar rămâne emitentului actului, iar restul exemplarelor se transmit către angajator, medicul de medicina muncii din clinica/secţia de medicina muncii sau cabinetul de medicina muncii din structura spitalelor care a semnalat îmbolnăvirea, lucrător, inspectoratul teritorial de muncă, Centrul naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar şi asiguratorul la nivel teritorial.

(la 07-03-2022 Articolul 157 din Sectiunea a 7-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 33, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 157^1
Procesul-verbal de cercetare a cazului de boală profesională prevăzut la art. 153 poate fi contestat în condiţiile prevederilor Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările şi completările ulterioare.

(la 07-03-2022 Sectiunea a 7-a din Capitolul VII a fost completată de Punctul 34, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 157^2

(1) În vederea soluţionării contestaţiilor depuse în conformitate cu prevederile art. 157^1, la nivelul fiecărei direcţii de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti se constituie comisia de soluţionare a contestaţiilor.

(2) Componenţa şi atribuţiile comisiilor de soluţionare a contestaţiilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc prin ordin al ministrului sănătăţii.

(la 07-03-2022 Sectiunea a 7-a din Capitolul VII a fost completată de Punctul 34, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

*) Notă CTCE:

Conform articolului II din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 7 martie 2022, în termen de 15 zile de la intrarea în vigoare a prezentei hotărâri, Ministerul Sănătăţii va elabora un ordin al ministrului sănătăţii pentru stabilirea componenţei şi atribuţiilor comisiilor de soluţionare a contestaţiilor prevăzute la art. 157^2 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi cu modificările şi completările aduse prin prezenta hotărâre.

ART. 158

Pe baza confirmării caracterului profesional al îmbolnăvirii, medicul de medicina muncii care a efectuat cercetarea declară cazul de îmbolnăvire profesională, completând fişa de declarare a cazului de boală profesională BP2, denumită în continuare fişa de declarare BP2, care trebuie să aibă ştampila direcţiei de sănătate publică judeţene sau a municipiului Bucureşti şi trebuie să cuprindă data declarării, prevăzută în anexa nr. 21.

(la 27-09-2010 Art. 158 a fost modificat de pct. 84 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

SECŢIUNEA a 8-a

Declararea bolilor profesionale

ART. 159

(1) Dosarul de cercetare pentru declararea bolilor profesionale se păstrează la direcţia de sănătate publică judeţeană şi a municipiului Bucureşti şi cuprinde următoarele documente:

a) opisul documentelor din dosar;

b) fişa de semnalare BP1;

c) documente care certifică ruta profesională, precum: copie de pe carnetul de muncă, extrase din Registrul general de evidenţă a salariaţilor, adeverinţe;

d) documente care atestă expunerea profesională, precum: copie de pe fişa de identificare a factorilor de risc profesional, adeverinţe şi, după caz, nivelul măsurat al noxelor sau noxa identificată;

e) istoricul stării de sănătate la locul de muncă, cum ar fi: documentul eliberat de medicul de medicina muncii care asigură asistenţa de medicina muncii la unitatea respectivă, după caz;

f) document medical care precizează diagnosticul prezumtiv de boală profesională, respectiv: biletul de ieşire emis de clinica/secţia de medicina muncii din structura spitalelor sau referat medical în cazul în care bolnavul nu a fost internat;

g) documente care să ateste statusul socioprofesional, de exemplu: pensionar de invaliditate, pensionar de vârstă, persoană cu handicap, angajat cu unul sau mai multe contracte de muncă;

h) procesul-verbal de cercetare a cazului de boală profesională.

(2) În vederea completării dosarului de cercetare pentru declararea bolilor profesionale, angajatorul are obligaţia să pună la dispoziţia medicului de medicina muncii din cadrul direcţiei de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti, în termenul stabilit de acesta, toate documentele necesare solicitate.

(la 07-03-2022 Articolul 159 din Sectiunea a 8-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 35, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 160

(1) În cazul bolilor profesionale:

a) declararea se face de către direcţia de sănătate publică judeţeană sau a municipiului Bucureşti din care face parte medicul de medicina muncii care a efectuat cercetarea, pe baza documentelor prevăzute la art. 159, prin fişa de declarare a cazului de boală profesională BP2, care reprezintă formularul final de raportare a bolii profesionale nou-declarate;

b) semnalarea şi declararea se fac în termen de 2 ani de la încetarea expunerii profesionale considerate cauză a îmbolnăvirii. Excepţie fac cazurile de cancer, pneumoconioze, fibroze pulmonare, pleurezie benignă prin expunere la azbest, îngroşări pleurale difuze prin expunere la azbest, îngroşări pleurale localizate - plăci pleurale, atelectazii rotunde prin expunere la azbest.

(la 07-03-2022 Litera b) din Alineatul (1) , Articolul 160 , Sectiunea a 8-a , Capitolul VII a fost modificată de Punctul 36, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

(2) Pentru bolile profesionale declarate în unul dintre statele membre ale Uniunii Europene sau ale Spaţiului Economic European trebuie întocmită o fişă de declarare a cazului de boală profesională BP2 de către Direcţia de Sănătate Publică a Municipiului Bucureşti.

(la 27-09-2010 Art. 160 a fost modificat de pct. 85 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 161

În cazul în care unitatea la care s-a produs îmbolnăvirea a fost desfiinţată sau nu mai există la momentul precizării diagnosticului de boală profesională, cazul respectiv se poate declara prin fişa de declarare BP2 pe baza documentelor prevăzute la art. 159, cu excepţia procesului-verbal de cercetare a cazului de boală profesională.

ART. 162

Toate cazurile de boli profesionale se declară la ultimul angajator unde a lucrat bolnavul şi unde există factorii de risc ai bolii profesionale respective evidenţiaţi prin documente oficiale de la direcţia de sănătate publică; ele se declară şi se păstrează în evidenţă de către direcţia de sănătate publică din judeţul sau din municipiul Bucureşti în care se află angajatorul respectiv.

(la 27-09-2010 Art. 162 a fost modificat de pct. 86 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 163

Direcţia de sănătate publică judeţeană, respectiv a municipiului Bucureşti, este răspunzătoare pentru corectitudinea datelor înscrise în fişa de declarare BP2.

(la 27-09-2010 Art. 163 a fost modificat de litera a) a pct. 120 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010, prin înlocuirea sintagmei "autoritatea de sănătate publică" cu sintagma "direcţia de sănătate publică".)

ART. 164

Bolile profesionale cu diagnosticul de pneumoconioză se declară numai pe baza diagnosticului precizat de către comisiile de pneumoconioze de la nivelul clinicilor de boli profesionale.

(la 27-09-2010 Art. 164 a fost modificat de pct. 87 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 164^1

(1) În situaţii epidemiologice excepţionale, respectiv pandemii sau epidemii, stabilite de către autorităţile competente în conformitate cu prevederile Legii nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătăţii publice în situaţii de risc epidemiologic şi biologic, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, prin excepţie de la procedura prevăzută la art. 149-164, cercetarea cazurilor de îmbolnăvire profesională prin expunere la factorul de risc biologic care a generat situaţia

epidemiologică excepţională se face de către medicul de medicina muncii din cadrul direcţiei de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti în baza documentelor primite prin corespondenţa electronică sau poştală, fără a mai fi necesară prezenţa acestuia la sediul întreprinderii şi/sau unităţii la care a fost semnalat cazul de boală profesională.

(2) Toate documentele generate în urma procedurii de la alin. (1), respectiv procesul-verbal de cercetare a cazului de boală profesională şi fişa de declarare a cazului de boală profesională BP2, se transmit conform art. 157 şi art. 165 alin. (4) prin corespondenţa electronică sau poştală.

(la 07-03-2022 Sectiunea a 8-a din Capitolul VII a fost completată de Punctul 37, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

SECŢIUNEA a 9-a

Raportarea bolilor profesionale

ART. 165

(1) Bolile profesionale nou-declarate se raportează în termen de 30 de zile de la data declarării de către direcţia de sănătate publică judeţeană şi a municipiului Bucureşti, la Centrul naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar, precum şi la structurile teritoriale ale asiguratorului stabilite conform legii.

(2) Direcţia de sănătate publică judeţeană şi a municipiului Bucureşti trimite către Centrul naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar procesul-verbal de cercetare în original şi fişa de declarare a cazului de boală profesională BP2 în original.

(3) Datele cuprinse în documentele enumerate la alin. (2) sunt înregistrate în Registrul operativ naţional informatizat al bolilor profesionale.

(4) Fişa de declarare a cazului de boală profesională BP2 se întocmeşte în 6 exemplare pentru: direcţia de sănătate publică judeţeană şi a municipiului Bucureşti, lucrătorul diagnosticat cu boală profesională, medicul de medicina muncii din clinica/secţia de medicina muncii sau cabinetul de medicina muncii din structura spitalelor care a semnalat îmbolnăvirea, inspectoratul teritorial de muncă, Centrul naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar şi asiguratorul la nivel teritorial.

(la 07-03-2022 Articolul 165 din Sectiunea a 9-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 38, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 166

La nivelul Centrului naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar se constituie Registrul operativ naţional informatizat al bolilor profesionale, care se reactualizează lunar cu datele din documentele enumerate la art. 165 alin. (2).

(la 07-03-2022 Articolul 166 din Sectiunea a 9-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 39, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 167

Centrul naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar are următoarele atribuţii principale:

a) asigură funcţia de coordonare tehnică profesională a structurilor de specialitate şi asigură suportul tehnic profesional structurilor de specialitate din direcţiile de sănătate publică;

b) coordonează şi participă la elaborarea metodologiilor de monitorizare şi supraveghere a sănătăţii în relaţie cu mediul de viaţă şi muncă;

c) participă la elaborarea strategiilor privitoare la prevenirea îmbolnăvirilor, supravegherea şi controlul bolilor asociate determinanţilor din mediul de muncă;

d) coordonează programe de studii şi cercetări în vederea evaluării sănătăţii în relaţie cu mediul de muncă;

e) participă la elaborarea de proiecte de acte normative în domeniile de competenţă.

(la 07-03-2022 Articolul 167 din Sectiunea a 9-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 40, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 168

Centrul naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar raportează datele privind morbiditatea profesională către Direcţia generală asistenţă medicală, medicină de urgenţă şi programe de sănătate publică din cadrul Ministerului Sănătăţii.

(la 07-03-2022 Articolul 168 din Sectiunea a 9-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 41, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 169

Centrul naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar transmite, la cerere, informaţiile de interes public privind bolile profesionale tuturor instituţiilor implicate în activităţi cu impact asupra sănătăţii lucrătorilor.

(la 07-03-2022 Articolul 169 din Sectiunea a 9-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 42, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 170

Lista bolilor profesionale ale căror declarare, cercetare şi evidenţă sunt obligatorii este prevăzută în anexa nr. 22.

ART. 171

(1) Structurile de medicina muncii din cadrul direcţiilor de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti raportează anual Centrului naţional de monitorizare a riscurilor din mediul comunitar situaţia absenteismului medical ca urmare a bolilor profesionale în anul respectiv, precum şi lista cu bolile legate de profesie.

(2) Datele menţionate la alin. (1) sunt înregistrate în Registrul operativ naţional informatizat al bolilor profesionale.

(la 07-03-2022 Articolul 171 din Sectiunea a 9-a , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 43, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 172

Intoxicaţia acută profesională se declară, se cercetează şi se înregistrează atât ca boală profesională, cât şi ca accident de muncă.

SECŢIUNEA a 10-a

Bolile legate de profesie

ART. 173

Lista bolilor legate de profesiune este prezentată în anexa nr. 23.

ART. 174

Bolile legate de profesiune nu se declară. Acestea se dispensarizează medical şi se comunică angajatorilor sub forma rapoartelor medicale nenominalizate privind sănătatea lucrătorilor, în vederea luării măsurilor tehnico-organizatorice de normalizare a condiţiilor de muncă.

SECŢIUNEA a 11-a

Dispoziţii finale

ART. 175

În contractele încheiate între angajatori pentru prestarea de activităţi şi servicii vor fi prevăzute clauze privind răspunderile referitoare la comunicarea, cercetarea şi înregistrarea unor eventuale accidente de muncă.

ART. 176

(1) Victimele sau familia victimelor unui eveniment urmat de incapacitate temporară de muncă, invaliditate sau deces au dreptul să sesizeze sau să se informeze la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia a avut loc accidentul.

(2) Dacă în urma investigaţiilor rezultă că sunt întrunite condiţiile unui accident de muncă, inspectoratul teritorial de muncă va lua măsuri pentru efectuarea cercetării în conformitate cu prevederile prezentelor norme metodologice.

(3) În situaţiile prevăzute la alin. (1), inspectoratul teritorial de muncă va răspunde sesizărilor conform prevederilor legale sau va elibera, la cerere, o copie a procesului-verbal de cercetare a evenimentului.

ART. 177

(1) În situaţia în care angajatorul, lucrătorii implicaţi, victimele sau familiile acestora nu sunt de acord cu concluziile stabilite în procesul-verbal de cercetare a evenimentului, pot sesiza, în scris, Inspecţia Muncii, în termen de 30 de zile calendaristice de la data primirii procesului-verbal.

(2) Dacă în urma analizei se constată că trebuie refăcută cercetarea, Inspecţia Muncii dispune completarea dosarului de cercetare şi/sau întocmirea unui nou proces-verbal de cercetare care îl va înlocui pe cel existent.

(3) Soluţiile adoptate de către Inspecţia Muncii vor fi comunicate celor interesaţi, în termenul legal.

(la 27-09-2010 Art. 177 a fost modificat de pct. 94 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

CAP. VIII

Avizarea documentaţiilor cu caracter tehnic de informare şi instruire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă

SECŢIUNEA 1

Prevederi generale

ART. 178

Prezentul capitol are ca scop stabilirea tipurilor de documentaţii cu caracter tehnic de informare şi instruire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă care se supun avizării, a cerinţelor care stau la baza realizării acestora, precum şi a procedurii de avizare.

ART. 179

Documentaţiile care se supun avizării sunt:

a) filme sau imagini, pe peliculă sau suport magnetic, cu subiecte din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

b) afişe, pliante, broşuri din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

c) suporturile de curs destinate programelor de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă prevăzute la art. 16 alin. (1) lit. c) şi la art. 55 alin. (1);

(la 27-09-2010 Litera c) a art. 179 a fost modificată de pct. 95 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

d) diapozitive, diafilme şi altele asemenea.

SECŢIUNEA a 2-a

Cerinţe de realizare a documentaţiilor

ART. 180

Cerinţele generale pentru realizarea documentaţiilor prevăzute la art. 179 sunt:

a) conţinutul să fie în concordanţă cu legislaţia în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă în vigoare;

b) să prezinte informaţia într-o formă accesibilă, completă şi uşor de asimilat;

c) conţinutul şi realizarea să fie în concordanţă cu nivelul de pregătire al subiecţilor cărora li se adresează.

ART. 181

Cerinţele specifice pentru realizarea filmelor cu subiecte din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă sunt:

a) scenariul şi regia să asigure perceperea corectă şi clară a mesajului;

b) imagine clară şi sugestivă;

c) sonor clar şi sugestiv;

d) forme de prezentare: filmare reală sau animaţie;

e) durata proiecţiei: 10-20 de minute.

ART. 182

Cerinţele specifice pentru realizarea afişelor şi pliantelor din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă sunt:

a) grafică simplă, fără greşeli tehnice, subliniindu-se elementele principale ale temei şi eliminându-se detaliile nesemnificative;

b) utilizarea unor culori vii, contrastante, în concordanţă cu subiectul, respectiv culori deschise pentru situaţii pozitive şi culori închise pentru situaţii negative;

c) să nu aibă text sau textul să fie scurt, concis şi vizibil, cu dimensiunea literelor aleasă astfel încât să permită citirea textului de la o distanţă de 4-5 m;

d) subiectul să ocupe circa 60% din suprafaţa afişului, iar marginile să fie suficient de mari pentru a-l izola de fondul pe care este aplicat;

e) mărimea afişului va fi aleasă în funcţie de scopul urmărit şi locul în care va fi expus;

f) materialele din care sunt realizate să fie adecvate mediilor în care vor fi utilizate, respectiv să fie rezistente la acţiunea factorilor din mediul în care sunt amplasate şi/sau utilizate (umiditate, agenţi chimici etc.).

ART. 183

Cerinţele specifice pentru realizarea broşurilor din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă sunt:

a) să prezinte informaţiile clar şi concis;

b) să se axeze pe o temă concretă;

c) să prezinte un interes practic cât mai larg.

ART. 184

Cerinţele specifice pentru elaborarea suportului de curs prevăzut la art. 179 lit. c) sunt:

a) să fie elaborat în baza unei documentări bibliografice la zi;
b) să utilizeze terminologia specifică securităţii şi sănătăţii în muncă;
c) să fie elaborat pe o tematică orientată spre grupuri-ţintă, respectiv angajatorii care şi-au asumat atribuţii din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor;
d) să fie redactat clar, concis, adaptat nivelului de pregătire al grupului-ţintă căruia îi este destinat;
e) informaţiile să fie sistematizate într-o organizare logică a conţinutului, orientate spre situaţii concrete de muncă;
f) să evidenţieze consecinţele neaplicării şi/sau nerespectării legislaţiei din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(la 27-09-2010 Art. 184 a fost modificat de pct. 96 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 185

Cerinţele specifice pentru realizarea diapozitivelor şi diafilmelor sunt:
a) pe cât posibil să fie realizate color şi să fie clare;
b) să fie însoţite de scheme explicative;
c) să fie însoţite de texte redactate clar şi concis, fără a da naştere la interpretări;
d) să fie realizate într-o succesiune logică.

SECŢIUNEA a 3-a
Avizarea documentaţiilor

ART. 186

(1) Documentaţiile prevăzute la art. 179 pot fi difuzate sau comercializate numai dacă sunt avizate de către Comisia de abilitare şi avizare prevăzută la art. 36, din judeţul în care îşi are sediul elaboratorul.
(2) În situaţia în care elaboratorul îşi are sediul într-un alt stat membru al Uniunii Europene ori aparţinând Spaţiului Economic European, documentaţiile se avizează de către Comisia de abilitare şi avizare din cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă al Municipiului Bucureşti.
(la 27-09-2010 Alin. (2) al art. 186 a fost modificat de pct. 97 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 187

Pentru avizarea documentaţiilor, elaboratorul va transmite Comisiei de abilitare şi avizare, prin poştă, o cerere întocmită potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 24, însoţită de un dosar care cuprinde:

a) copia certificatului de înregistrare la registrul comerţului şi, după caz, a anexei acestuia;
b) prin excepţie de la prevederile lit. a), în situaţia în care elaboratorul se află în cazul prevăzut la art. 186 alin. (2), acesta va depune documentul echivalent eliberat de statul în care îşi are sediul;
c) un scurt memoriu de prezentare a documentaţiei;
d) două exemplare din documentaţia supusă avizării;
e) în cazul diapozitivelor şi diafilmelor se vor transmite originalul şi două copii pe suport hârtie.

(la 27-09-2010 Art. 187 a fost modificat de pct. 98 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 188

(1) Comisia de abilitare şi avizare va transmite prin poştă avizul sau decizia de respingere motivată, în termen de 30 de zile de la data primirii solicitării.
(2) Avizul comisiei, prezentat în anexa nr. 25, va fi însoţit de un exemplar din documentaţia transmisă de elaborator, care va purta ştampila Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.
(la 17-08-2016 sintagma: Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a fost înlocuită de Alineatul (1), Articolul 1, Sectiunea 1, Capitolul I HOTĂRÂREA nr. 344 din 30 aprilie 2014, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 332 din 07 mai 2014)

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

(la 27-09-2010 Alin. (2) al art. 188 a fost modificat de litera c) a pct. 120 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010, prin înlocuirea unei sintagme.)

(3) Decizia de respingere, prezentată în anexa nr. 26, va fi însoţită de cele două exemplare de documentaţie transmisă de elaborator, pentru a fi refăcută în sensul celor precizate în decizie.

SECŢIUNEA a 4-a
Dispoziţii finale

ART. 189

(1) Difuzarea sau comercializarea documentaţiilor prevăzute la art. 179 va fi însoţită de o copie a avizului.

(2) Angajatorul care utilizează documentaţiile prevăzute la art. 179 trebuie să deţină o copie a avizului.

ART. 190

(1) Solicitantul sau titularul de aviz, după caz, pot face contestaţie la Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale, în termen de maximum 30 de zile de la data primirii deciziei de respingere.

(la 17-08-2016 sintagma: Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a fost înlocuită de Alineatul (1), Articolul 1, Sectiunea 1, Capitolul I HOTĂRÂREA nr. 344 din 30 aprilie 2014, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 332 din 07 mai 2014)

Prin HOTĂRÂREA nr. 23 din 5 ianuarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 19 din 6 ianuarie 2022 s-a reglementat organizarea şi funcţionarea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

(la 27-09-2010 Alin. (1) al art. 190 a fost modificat de pct. 99 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

(2) Soluţiile adoptate ca răspuns la contestaţie vor fi comunicate celor interesaţi în termen de 30 de zile de la data primirii contestaţiei.

ART. 191

(1) Dacă în timpul controalelor efectuate de inspectorii de muncă se constată diferenţe între documentaţia avizată şi cea folosită în activitatea curentă, inspectorul de muncă dispune măsuri pentru retragerea documentaţiei neconforme şi comunică, în scris, situaţia constatată Comisiei de abilitare şi avizare care a dat avizul, cu propunerea de suspendare sau de retragere a avizului.

(2) Comisia prevăzută la alin. (1) aduce la cunoştinţa titularului de aviz situaţia constatată, pentru ca acesta să îşi prezinte punctul de vedere.

(3) Comisia prevăzută la alin. (1) analizează comunicarea inspectorului de muncă împreună cu punctul de vedere al titularului de aviz şi emite o decizie de suspendare sau de retragere a avizului, după caz.

(4) Suspendarea se poate face pe o perioadă determinată, în funcţie de timpul necesar pentru remedierea deficienţelor constatate.

(5) Decizia de respingere a avizării, de retragere, de suspendare a avizului sau cea prevăzută la art. 192 alin. (2) poate face obiectul unei contestaţii în condiţiile prevăzute la art. 190.

(la 27-09-2010 Art. 191 a fost modificat de pct. 100 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 192

(1) În situaţia în care titularul de aviz intenţionează să aducă modificări unei documentaţii avizate, are obligaţia să comunice

Comisiei de abilitare şi avizare teritoriale, respectiv a municipiului Bucureşti, conţinutul acestor modificări.

(2) Comisia de abilitare şi avizare teritorială, respectiv a municipiului Bucureşti, analizează dacă modificările asupra documentaţiei sunt intervenţii minore sau majore şi decide menţinerea avizului sau necesitatea unei noi avizări.

ART. 192^1

(1) Procedurile şi formalităţile de abilitare a serviciilor externe de prevenire şi protecţie pot fi îndeplinite şi prin intermediul PCU electronic, în conformitate cu prevederile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 49/2009, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 68/2010. Prevederile prezentului alineat se aplică în termen de 60 de zile de la data operaţionalizării punctului de contact unic electronic.

(2) Prevederile din cuprinsul prezentelor norme metodologice se completează cu dispoziţiile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 49/2009 , aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 68/2010.

(la 27-09-2010 Art. 192^1 a fost introdus de pct. 101 al art. I din HOTĂRÂREA nr. 955 din 8 septembrie 2010, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 661 din 27 septembrie 2010.)

ART. 192^2

Orice activitate care implică prelucrarea datelor cu caracter personal, realizată în aplicarea prevederilor prezentelor norme metodologice, se efectuează cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 679/2016 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date şi de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecţia datelor), precum şi a legislaţiei naţionale de aplicare a acestuia.

(la 07-03-2022 Sectiunea a 4-a din Capitolul VIII a fost completată de Punctul 44, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ART. 193

Anexele nr. 1-29 fac parte integrantă din prezentele norme metodologice.

(la 07-03-2022 Articolul 193 din Sectiunea a 4-a , Capitolul VIII a fost modificat de Punctul 45, Articolul I din HOTĂRÂREA nr. 259 din 23 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 223 din 07 martie 2022)

ANEXA 1

la normele metodologice

T

I	II	III
	CERERE	
	pentru	
Către:	autorizarea desfăşurării	DE MUNCĂ
	activităţii din punct de	.....
	vedere al securităţii şi	
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ	sănătăţii în muncă la:	IV
	[] sediul social	
.....	[] sediul secundar	Nr. intrare:.....
	[] în afara sediului	Data .....

V.

1. Persoana juridică:.....

2. cu sediul în: localitatea ..... str. ..... nr. ..., bloc ..... scara ..., etaj ... ap. ... judeţ/sector ...., cod poştal .... telefon ... fax ....., e-mail ..... web site .....

3. prin .....(nume, prenume) ..... CNP .....(cod numeric personal)....

în calitate de ..... conform .....

4. Obiectul cererii: autorizarea desfăşurării activităţii din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă la

- sediul social
- sediul secundar
- în afara sediului

VI.

Persoana şi domiciliul ales pentru comunicări:

1. Nume şi prenume: .....

2. Adresa: localitatea ....., str. .....
nr. ...., bloc ..., scara .... etaj ..... ap. .... judeţ/sector .....
cod poştal ....., telefon ....., fax .....
e-mail .....

VII.

1. ACTIVITĂŢI PENTRU CARE SOLICIT AUTORIZAREA DE FUNCŢIONARE DIN PUNCT DE VEDERE AL SECURITĂŢII ŞI SĂNĂTĂŢII ÎN MUNCĂ

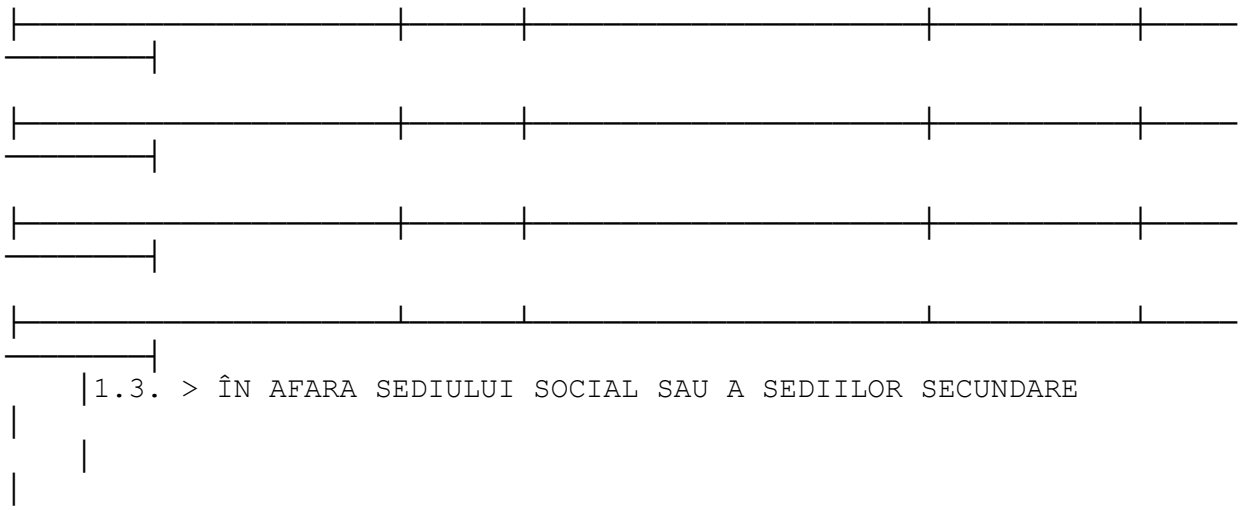
1.1. > SEDIU SOCIAL Nr. lucrători: ....
Adresa: .....

Cod CAEN	Denumirea activităţii	Autorizată anterior*

12. > SEDIU SECUNDAR

*) Se va completa data şi legea în baza căreia s-a eliberat autorizaţia.

Adresa	Cod CAEN	Denumirea activităţii	Autorizata anterior*	Nr. lucrători



Incarca mai departe >>

Incarca tot textul >>

LEGE nr. 81 din 30 martie 2018
privind reglementarea activităţii de telemuncă
EMITENT: PARLAMENTUL ROMÂNIEI
PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL nr. 296 din 2 aprilie 2018
Data intrarii in vigoare : 5 aprilie 2018

Forma actualizata valabila la data de : 24 octombrie 2024
Prezenta forma actualizata este valabila de la 25 martie 2022 pana la 24 octombrie 2024

_____

*) Notă CTCE:
Forma consolidată a LEGII nr. 81 din 30 martie 2018, publicate în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018, la data de 24 octombrie 2024 este realizată prin includerea modificărilor şi completărilor aduse de: ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 192 din 5 noiembrie 2020; ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 36 din 5 mai 2021; LEGEA nr. 208 din 21 iulie 2021; DECIZIA nr. 50 din 15 februarie 2022.
Conţinutul acestui act aparţine exclusiv S.C. Centrul Teritorial de Calcul Electronic S.A. Piatra-Neamţ şi nu este un document cu caracter oficial, fiind destinat informării utilizatorilor.
_____

_____

Alin (1) şi (2) ale art. IV din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 36 din 5 mai 2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 474 din 6 mai 2021, aprobată cu modificări şi completări prin LEGEA nr. 208 din 21 iulie 2021, prevăd:
”Articolul IV
(1) Noţiunile de semnătură electronică, semnătură electronică avansată, semnătură electronică calificată şi sigiliul electronic, utilizate în cuprinsul actelor normative care fac obiectul art. I-III din prezenta ordonanţă de urgenţă, au înţelesul dat de dispoziţiile Regulamentului (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European şi al Consiliului din 23 iulie 2014 privind identificarea electronică şi serviciile de încredere pentru tranzacţiile electronice pe piaţa internă şi de abrogare a Directivei 1999/93/CE.
(2) Angajatorul poate suporta, pentru el şi pentru angajaţii săi, în vederea îndeplinirii obligaţiilor legale menţionate în prezenta ordonanţă de urgenţă, cheltuielile pentru achiziţionarea semnăturilor electronice avansate sau semnăturilor electronice calificate utilizate pentru semnarea înscrisurilor/documentelor din domeniul relaţiilor de muncă/securităţii şi sănătăţii în muncă.”
_____

Parlamentul României adoptă prezenta lege.
ART. 1
(1) Prezenta lege reglementează modalitatea de desfăşurare a activităţii de către salariat în regim de telemuncă.
(2) Prezenta lege se aplică în domeniile de activitate în care este posibilă desfăşurarea activităţii în regim de telemuncă.

ART. 2

În sensul prezentei legi, termenii şi expresiile de mai jos au următoarele semnificaţii:

a) telemuncă - forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat şi voluntar, îşi îndeplineşte atribuţiile specifice funcţiei, ocupaţiei sau meseriei pe care o deţine în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informaţiei şi comunicaţiilor;

(la 06-05-2021 Litera a) din Articolul 2 a fost modificată de Punctul 1, Articolul II din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 36 din 5 mai 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 474 din 06 mai 2021)

b) telesalariat - orice salariat care desfăşoară activitatea în condiţiile prevăzute la lit. a).

ART. 3

(1) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voinţă al părţilor şi se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adiţional la contractul individual de muncă existent.

(2) Refuzul salariatului de a consimţi la prestarea activităţii în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă şi nu poate constitui motiv de sancţionare disciplinară a acestuia.

ART. 4

(1) În vederea îndeplinirii atribuţiilor ce le revin, telesalariaţii organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern şi/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, în condiţiile legii.

(2) La solicitarea angajatorului şi cu acordul în scris al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară.

(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului în principal prin utilizarea tehnologiei informaţiei şi comunicaţiilor, în condiţiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern şi/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, în condiţiile legii.

(la 06-05-2021 Alineatul (3) din Articolul 4 a fost modificat de Punctul 2, Articolul II din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 36 din 5 mai 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 474 din 06 mai 2021)

ART. 5

(1) Contractul individual de muncă se încheie şi se modifică, după caz, pentru salariaţii care desfăşoară activitatea de telemuncă, în condiţiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

(2) În cazul activităţii de telemuncă, contractul individual de muncă conţine, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din

Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, următoarele:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;

b) perioada şi/sau zilele în care telesalariatul îşi desfăşoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;

c) Abrogată.

(la 06-05-2021 Litera c) din Alineatul (2) , Articolul 5 a fost abrogată de Punctul 3, Articolul II din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 36 din 5 mai 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 474 din 06 mai 2021)

d) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului şi modalitatea concretă de realizare a controlului;

e) modalitatea de evidenţiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;

f) responsabilităţile părţilor convenite în funcţie de locul/locurile desfăşurării activităţii de telemuncă, inclusiv responsabilităţile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă în conformitate cu prevederile art. 7 şi 8;

g) obligaţia angajatorului de a asigura transportul la şi de la locul desfăşurării activităţii de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;

h) obligaţia angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispoziţiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi/sau regulamentul intern, în materia protecţiei datelor cu caracter personal, precum şi obligaţia telesalariatului de a respecta aceste prevederi;

i) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaţilor şi care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat;

j) condiţiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activităţii în regim de telemuncă.

ART. 6

(1) Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne şi contractele colective de muncă aplicabile salariaţilor care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului.

(2) Prin contractele colective de muncă aplicabile şi/sau prin contractele individuale de muncă şi regulamentele interne se pot stabili şi alte condiţii specifice privind telemunca în conformitate cu Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi cu Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

ART. 7

Angajatorul are următoarele obligaţii specifice privind securitatea şi sănătatea în muncă a telesalariatului:

a) să asigure mijloacele aferente tehnologiei informaţiei şi comunicaţiilor şi/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, părţile putând conveni printr-un acord scris inclusiv să fie utilizate cele proprii ale telesalariatului, cu specificarea condiţiilor de utilizare;

(la 06-11-2020 Litera a) din Articolul 7 a fost modificată de Articolul II din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 192 din 5 noiembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1042 din 06 noiembrie 2020)

Prin DECIZIA CURŢII CONSTITUŢIONALE nr. 50 din 15 februarie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 291 din 25 martie 2022, a fost admisă excepţia de neconstituţionalitate a Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 192/2020 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea şi combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum şi pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activităţii de telemuncă, în ansamblul său.

Conform art. 147 din CONSTITUTIA ROMÂNIEI republicată în MONITORUL OFICIAL nr. 767 din 31 octombrie 2003, dispoziţiile din legile şi ordonanţele în vigoare, precum şi cele din regulamente, constatate ca fiind neconstituţionale, îşi încetează efectele juridice la 45 de zile de la publicarea deciziei Curţii Constituţionale dacă, în acest interval, Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pun de acord prevederile neconstituţionale cu dispoziţiile Constituţiei. Pe durata acestui termen, dispoziţiile constatate ca fiind neconstituţionale sunt suspendate de drept.

Prin urmare, începând cu data de 25 martie 2022, dispoziţiile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 192/2020 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea şi combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum şi pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activităţii de telemuncă, inclusiv articolul II din această ordonanţă de urgenţă, care modifică litera a) a articolului 7 din Legea nr. 81 din 30 martie 2018, se suspendă de drept, urmând să-şi înceteze efectele juridice, începând cu data de 9 mai 2022, dacă legiuitorul nu intervine pentru modificarea prevederilor atacate.

---

b) să instaleze, să verifice şi să întreţină echipamentul de muncă necesar, cu excepţia cazului în care părţile convin altfel;

c) să asigure condiţii pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă şi adecvată în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în special sub formă de informaţii şi instrucţiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.

(la 06-05-2021 Litera c) din Articolul 7 a fost modificată de Punctul 4, Articolul II din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 36 din 5 mai 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 474 din 06 mai 2021)

ART. 8

(1) Telesalariatul trebuie să îşi desfăşoare activitatea, în conformitate cu pregătirea şi instruirea sa, precum şi cu instrucţiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acţiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

(2) În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute la alin. (1), telesalariatul are următoarele obligaţii:

a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate şi la condiţiile existente la locurile desfăşurării activităţii de telemuncă şi să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii şi realizării măsurilor de securitate şi sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;

b) să nu schimbe condiţiile de securitate şi sănătate în muncă de la locurile în care desfăşoară activitatea de telemuncă;

c) să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea şi sănătatea sa;

d) să îşi desfăşoare activitatea cu respectarea dispoziţiilor privind obligaţiile lucrătorilor, aşa cum sunt ele prevăzute în Legea securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum şi în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;

e) să respecte regulile specifice şi restricţiile stabilite de către angajator cu privire la reţele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziţie;

f) să respecte şi să asigure confidenţialitatea informaţiilor şi documentelor utilizate în timpul desfăşurării activităţii de telemuncă.

(la 06-05-2021 Alineatul (2) din Articolul 8 a fost completat de Punctul 5, Articolul II din ORDONANŢA DE URGENŢĂ nr. 36 din 5 mai 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 474 din 06 mai 2021)

ART. 9

(1) Pentru aplicarea şi verificarea condiţiilor de muncă ale telesalariatului, reprezentanţii organizaţiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanţii salariaţilor au acces la locurile de desfăşurare a activităţii de telemuncă, în condiţiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă ori regulamentul intern, după caz.

(2) Pentru verificarea aplicării şi respectării cerinţelor legale din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi al relaţiilor de muncă, reprezentanţii autorităţilor competente au acces la locurile de desfăşurare a activităţii de telemuncă, în condiţiile stipulate în Legea nr. 108/1999 pentru înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii, republicată, cu modificările ulterioare.

(3) În cazul în care locul de desfăşurare a activităţii telesalariatului este la domiciliul acestuia, accesul prevăzut la alin. (1) şi (2) se acordă doar în urma notificării în avans a telesalariatului şi sub rezerva consimţământului acestuia.

ART. 10

Prezenta lege se completează cu prevederile Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

ART. 11

Constituie contravenţie şi se sancţionează astfel următoarele fapte:

a) nerespectarea dispoziţiilor art. 5 alin. (2) lit. a) referitoare la obligaţia de a prevedea în mod expres în contractul individual de muncă sau în actul adiţional la acesta prestarea unei activităţi în regim de telemuncă, cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană;

b) desfăşurarea activităţii în regim de telemuncă fără respectarea prevederilor art. 3 alin. (1), cu amendă de 5.000 lei;

c) nerespectarea prevederilor art. 4 alin. (2), cu amendă de 5.000 lei;

d) încheierea contractului individual de muncă fără stipularea clauzelor prevăzute la art. 5 alin. (2) lit. b)-j), cu amendă de 5.000 lei;

e) nerespectarea prevederilor art. 7 lit. a) referitoare la obligaţia angajatorului de a asigura mijloacele aferente tehnologiei informaţiei şi comunicaţiilor şi/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepţia cazului în care părţile convin altfel, cu amendă de 2.000 lei;

f) nerespectarea prevederilor art. 7 lit. b) referitoare la obligaţia angajatorului de a instala, verifica şi întreţine echipamentul de muncă necesar, cu excepţia cazului în care părţile convin altfel, cu amendă de 2.000 lei;

g) nerespectarea prevederilor art. 7 lit. c) referitoare la obligaţia angajatorului de a asigura condiţii pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă şi adecvată în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în special sub formă de informaţii şi instrucţiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru, cu amendă de 2.000 lei.

(la 25-07-2021 Litera g) din Articolul 11 a fost modificată de Punctul 6, Punctul 7, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 208 din 21 iulie 2021, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 720 din 22 iulie 2021)

ART. 12

(1) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor prevăzute la art. 11 se fac de către inspectorii de muncă.

(2) Contravenientul poate achita în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal de constatare ori, după caz,

de la data comunicării acestuia jumătate din cuantumul amenzilor prevăzute la art. 11 lit. b) - g), agentul constatator făcând menţiune despre această posibilitate în procesul-verbal de constatare.

(3) Contravenţiilor prevăzute la art. 11 le sunt aplicabile dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare.

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 şi ale art. 76 alin. (1) din Constituţia României, republicată.

PREŞEDINTELE CAMEREI DEPUTAŢILOR
NICOLAE-LIVIU DRAGNEA
PREŞEDINTELE SENATULUI
CĂLIN-CONSTANTIN-ANTON POPESCU-TĂRICEANU

Bucureşti, 30 martie 2018.
Nr. 81.