

## Titlul VII. Dialogul social

### Capitolul I. Dispoziții generale

**Art. 214. (Obiective)** Pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent între partenerii sociali.

**Notă:** A se vedea și art. 11 alin. (1) lit. p) din Legea nr. 90/2001 privind organizarea și funcționarea Guvernului României și a ministerelor, care prevede *îndatorirea acestuia de a coopera „cu organismele sociale interesate în îndeplinirea atribuțiilor sale”*.

**Art. 215<sup>(1)</sup>. (Consiliul Economic și Social)** (1) Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național.

(2) Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se stabilesc prin lege specială.

**Notă:** A se vedea Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Titlul V – Consiliul Economic și Social (M. Of. nr. 322 din 10 mai 2011).

**Art. 216. (Comisiile de dialog social)** În cadrul ministerelor și prefecturilor funcționează, în condițiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administrația publică, sindicate și patronat.

**Notă:** A se vedea Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Titlul VI – Constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial (M. Of. nr. 322 din 10 mai 2011).

### Capitolul II. Sindicatele

**Art. 217.<sup>(2)</sup> (Noțiune și regim juridic)** (1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare *organizații sindicale*,

<sup>(1)</sup> Art. 215 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 75 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „*Art. 215. Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național*”.

<sup>(2)</sup> Art. 217 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 76 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „*Art. 217. (1)*

sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.

(2) Constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor se reglementează prin lege.

**Notă:** A se vedea Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Titlul II – Organizațiile sindicale (M. Of. nr. 322 din 10 mai 2011).

**Art. 218. (Atribuții)** Sindicatelor le revin atribuțiile proprii, în condițiile legii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autoritățile publice și cu patronatele, precum și în structurile specifice dialogului social.

**Art. 219. (Libertatea de asociere)** Sindicatelor le revine libertatea de asociere în mod liber, în condițiile legii, în federații, confederații sau uniuni teritoriale.

**Notă:** A se vedea și dispozițiile art. 37 alin. (1) din Constituția României.

**Art. 220. (Exercițiul dreptului sindical)** Exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în conformitate cu dispozițiile prezentului cod și ale legilor speciale.

**Art. 221. (Interzicerea limitării drepturilor sindicale)** (1) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a le împiedica exercitarea lor legală.

(2) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau

---

*Sindicatelor le revin atribuțiile proprii, în condițiile legii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autoritățile publice și cu patronatele, precum și în structurile specifice dialogului social.*

*(2) Condițiile și procedura de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale se reglementează prin lege specială.*

*(3) Organizațiile sindicale au dreptul de a-și reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere și gestiune, cu condiția ca statutele să fie adoptate printr-o procedură democratică, în condițiile legii”.*

membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

**Art. 222.<sup>(1)</sup> (Reprezentarea salariaților în conflictele de drepturi)**

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

**Art. 223. (Protecția liderilor sindicali)** (1) Reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

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

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

### Capitolul III. Reprezentanții salariaților

**Art. 224. (Desemnare și incompatibilități)** (1)<sup>[3]</sup> La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.

<sup>[1]</sup> Art. 222 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 77 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „Art. 222. La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi”.

<sup>[2]</sup> Alin. (2) al art. 223 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 78 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondență profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate”.

<sup>[3]</sup> Alin. (1) al art. 224 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 79 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă niciunul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop”.

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

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

**Art. 225. (Condiții de eligibilitate și durata mandatului) (1)<sup>[1]</sup>**

Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.

(2)<sup>[2]</sup> *Abrogat.*

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

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

**Art. 226. (Atribuții)** Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

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

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

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

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

e)<sup>[3]</sup> să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.

**Art. 227. (Reglementarea activității reprezentanților salariaților)**

Atribuțiile reprezentanților salariaților, modul de îndeplinire a acestora,

<sup>[1]</sup> Alin. (1) al art. 225 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 80 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „(1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au împlinit vârsta de 21 de ani și care au lucrat la angajator cel puțin un an fără întrerupere”.

<sup>[2]</sup> Alin. (2) al art. 225 a fost abrogat prin art. I pct. 81 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei abrogări, textul avea următorul conținut: „(2) Condiția vechimii prevăzute la alin. (1) nu este necesară în cazul alegerii reprezentanților salariaților la angajatorii nou-înființați”.

<sup>[3]</sup> Lit. e) de la art. 226 a fost introdusă prin art. I pct. 82 din **Legea nr. 40/2011**.

precum și durata și limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaților, în condițiile legii.

**Art. 228.<sup>(1)</sup> (Timpul de lucru al reprezentanților salariaților)** Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.

**Art. 229.<sup>(2)</sup> (Protecția reprezentanților salariaților)** Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

#### Capitolul IV. Patronatul

**Art. 230.<sup>(3)</sup> (Noțiunea de patronat)** (1) Patronatele, denumite și *organizații de angajatori*, constituite în condițiile legii, sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

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

**Art. 231.<sup>(4)</sup> Abrogat.**

<sup>[1]</sup> Art. 228 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 83 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „Art. 228. *Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzător*”.

<sup>[2]</sup> Art. 229 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 84 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „Art. 229. *Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați*”.

<sup>[3]</sup> Art. 230 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 85 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „Art. 230. *Patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată*”.

<sup>[4]</sup> Art. 231 a fost abrogat prin art. I pct. 86 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: „Art. 231. (1) *Patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial*”.

**Art. 232.**<sup>(1)</sup> *Abrogat.*

**Art. 233.**<sup>(2)</sup> *Abrogat.*

**Art. 234.**<sup>(3)</sup> *Abrogat.*

**Art. 235.**<sup>(4)</sup> **(Legea patronatelor)** Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.

**Notă:** A se vedea Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Titlul III – Organizațiile patronale (M. Of. nr. 322 din 10 mai 2011).

---

*(2) Patronatele se pot constitui în uniuni, federații, confederații patronale sau în alie structuri asociative”.*

<sup>[1]</sup> Art. 232 a fost abrogat prin art. I pct. 86 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: „*Art. 232. (1) Patronatele reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legii.*

*(2) La cererea membrilor lor, patronatele îi pot reprezenta pe aceștia în cazul conflictelor de drepturi”.*

<sup>[2]</sup> Art. 233 a fost abrogat prin art. I pct. 86 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: „*Art. 233. Membrii organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor”.*

<sup>[3]</sup> Art. 234 a fost abrogat prin art. I pct. 86 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: „*Art. 234. Patronatele sunt parteneri sociali în relațiile colective de muncă, participând, prin reprezentanți proprii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative și acorduri cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile specifice dialogului social”.*

<sup>[4]</sup> Art. 235 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 87 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „*Art. 235. (1) Constituirea și funcționarea asociațiilor patronale, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege.*

*(2) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea legală.*

*(3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al salariaților sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentanții lor sau prin membrii sindicatului, după caz, în constituirea asociațiilor patronale sau în exercitarea drepturilor lor”.*

## Titlul VIII. Contractele colective de muncă

**Art. 236. (Noțiune și încheiere)** (1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

(2)<sup>[1]</sup> Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.

(3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.

(4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților.

**Art. 237<sup>(2)</sup>. (Reglementări speciale)** Părțile, reprezentarea acestora, precum și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.

**Notă:** A se vedea Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Titlul VII – Negocierile colective de muncă (M. Of. nr. 322 din 10 mai 2011)

**Art. 238.<sup>(3)</sup> Abrogat.**

<sup>[1]</sup> Alin. (2) al art. 236 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 88 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „(2) *Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați*”.

<sup>[2]</sup> Art. 237 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 89 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „*Art. 237. Părțile, reprezentarea acestora și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii*”.

<sup>[3]</sup> Art. 238 a fost abrogat prin art. I pct. 90 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: „*Art. 238. (1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.*”

**Art. 239.**<sup>(1)</sup> *Abrogat.*

**Art. 240.**<sup>(2)</sup> *Abrogat.*

**Art. 241.**<sup>(3)</sup> *Abrogat.*

**Art. 242.**<sup>(4)</sup> *Abrogat.*

**Art. 243.**<sup>(5)</sup> *Abrogat.*

---

(2) *Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.*

(3) *La încheierea contractului colectiv de muncă prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal”.*

<sup>[1]</sup> Art. 239 a fost abrogat prin art. I pct. 90 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: „*Art. 239. Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală”.*

<sup>[2]</sup> Art. 240 a fost abrogat prin art. I pct. 90 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: „*Art. 240. (1) Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate și la nivel național.*

(2) *Contractele colective de muncă se pot încheia și la nivelul unor grupuri de angajatori, denumite în continuare grupuri de angajatori”.*

<sup>[3]</sup> Art. 241 a fost abrogat prin art. I pct. 90 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: „*Art. 241. (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:*

a) *pentru toți salariații angajatorului, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;*

b) *pentru toți salariații încadrați la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;*

c) *pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;*

d) *pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din țară, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel național.*

(2) *La fiecare dintre nivelurile prevăzute la art. 240 se încheie un singur contract colectiv de muncă”.*

<sup>[4]</sup> Art. 242 a fost abrogat prin art. I pct. 90 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: „*Art. 242. Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate”.*

<sup>[5]</sup> Art. 243 a fost abrogat prin art. I pct. 90 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: „*Art. 243. (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.*

(2) *Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta”.*

**Art. 244.**<sup>(1)</sup> *Abrogat.*

**Art. 245.**<sup>(2)</sup> *Abrogat.*

**Art. 246.**<sup>(3)</sup> *Abrogat.*

**Art. 247.**<sup>(4)</sup> *Abrogat.*

---

<sup>[1]</sup> Art. 244 a fost abrogat prin art. I pct. 90 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: „*Art. 244. Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru*”.

<sup>[2]</sup> Art. 245 a fost abrogat prin art. I pct. 90 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: „*Art. 245. Contractul colectiv de muncă încetează:*

*a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;*

*b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului;*

*c) prin acordul părților*”.

<sup>[3]</sup> Art. 246 a fost abrogat prin art. I pct. 90 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: „*Art. 246. Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților ori în caz de forță majoră*”.

<sup>[4]</sup> Art. 247 a fost abrogat prin art. I pct. 90 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: „*Art. 247. În cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu există contract colectiv de muncă, se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior*”.

## Titlul IX. Conflictele de muncă

### Capitolul I. Dispoziții generale

**Art. 248.<sup>[1]</sup> (Definiție)** Prin *conflicte de muncă* se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

**Art. 249. (Reglementări speciale)** Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială.

**Notă:** A se vedea Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Titlul VIII – Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă (M. Of. nr. 322 din 10 mai 2011).

### Capitolul II. Greva

**Art. 250. (Scopul grevei)** Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

**Art. 251. (Noțiune și libertatea grevei)** (1) *Greva* reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.

(2) Participarea salariaților la grevă este liberă. Niciun salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă.

(3) Limitarea sau interzicerea dreptului la grevă poate interveni numai în cazurile și pentru categoriile de salariați prevăzute expres de lege.

---

<sup>[1]</sup> Art. 248 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 91 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „*Art. 248. (1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.*

*(2) Conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților; denumite conflicte de interese.*

*(3) Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi ori din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților; denumite conflicte de drepturi”.*

**Art. 252. (Protecția salariaților greviști)** Participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.

**Art. 253. (Reglementări speciale)** Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea grevei, procedurile prealabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.

**Notă:** A se vedea Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Titlul VIII – Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă, Capitolul V – Greva (M. Of. nr. 322 din 10 mai 2011).

## Titlul X. Inspecția Muncii

**Art. 254. (Inspecția Muncii)** Aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă este supusă controlului Inspecției Muncii, ca organism specializat al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

**Art. 255. (Inspectoratele teritoriale de muncă)** Inspecția Muncii are în subordine inspectorate teritoriale de muncă, organizate în fiecare județ și în municipiul București.

**Art. 256. (Reglementarea specială)** Înființarea și organizarea Inspecției Muncii sunt reglementate prin lege specială.

**Art. 256<sup>1</sup>. (Registrul unic de control)**<sup>[1]</sup> 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.

**Notă:** A se vedea și Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată (M. Of. nr. 740 din 10 octombrie 2002).

---

<sup>[1]</sup> Art. 256<sup>1</sup> a fost introdus prin art. I pct. 92 din **Legea nr. 40/2011**.

## Titulul XI. Răspunderea juridică

### Capitolul I. Regulamentul intern

**Art. 257. (Întocmire)** Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz.

**Notă:** A se vedea și *supra*, art. 226 lit. b) C. muncii.

**Art. 258.<sup>(1)</sup> (Dispozițiile minimale)** Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

---

<sup>(1)</sup> Art. 258 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 93 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „Art. 258. Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice”.

**Art. 259. (Informarea salariaților)** (1) Regulamentul intern se aduce la cunoștință salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora.

(2) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.

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

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

**Art. 260. (Modificare)** Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 259.

**Art. 261. (Controlul legalității regulamentului intern)** (1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

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

**Art. 262. (Obligativitatea întocmirii)** (1) Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărui angajator se realizează în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului cod.

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

## Capitolul II. Răspunderea disciplinară

**Art. 263. (Abaterile disciplinare)** (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern,

contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

**Art. 264. (Sancțiunile disciplinare)** (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

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

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

(3)<sup>[2]</sup> Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

**Art. 265. (Interdicția amenzii disciplinare; unicitatea sancțiunii)**

(1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

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

**Art. 266. (Criterii de stabilire a sancțiunii disciplinare)** Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

<sup>[1]</sup> Lit. b) de la alin. (1) al art. 264 a fost abrogată prin art. I pct. 94 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: „b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare”.

<sup>[2]</sup> Alin. (3) al art. 264 a fost introdus prin art. I pct. 95 din **Legea nr. 40/2011**.

**Art. 267. (Cercetarea disciplinară prealabilă)** (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

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

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

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

**Art. 268. (Decizia de sancționare)** (1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

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

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b)<sup>[1]</sup> precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

---

<sup>[1]</sup> Lit. b) de la alin. (2) al art. 268 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 96 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „(b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat”.

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

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

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

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

### Capitolul III. Răspunderea patrimonială

**Art. 269. (Răspunderea angajatorului; dreptul de regres) (1)<sup>[1]</sup>** Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

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

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art. 270 și următoarele.

**Art. 270.<sup>(2)</sup> (Răspunderea salariaților) (1)** Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

<sup>[1]</sup> Alin. (1) al art. 269 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I din Legea nr. 237/2007.

<sup>[2]</sup> Art. 270 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 97 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „*Art. 270. (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.*

*(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului”.*

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

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

**Notă:** A se vedea și:

- Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice, cu modificările și completările ulterioare.

- Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată (M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007), art. 84-85;

- O.G. nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor (M. Of. nr. 328 din 29 august 1998), art. 15-20.

**Art. 271. (Caracterul divizibil al răspunderii)** (1) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

**Art. 272. (Restituirea sumelor nedatorate și a bunurilor necuvenite)** (1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.

**Art. 273. (Reținerile din salariu)** (1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

**Art. 274. (Plata despăgubirilor după încetarea contractului individual de muncă)** (1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

**Art. 275. (Plata despăgubirilor prin executare silită)** În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

#### Capitolul IV. Răspunderea contravențională

**Art. 276. (Enumerarea, constatarea și sancționarea contravențiilor)** (1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

a)<sup>[1]</sup> nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;

b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;

<sup>[1]</sup> Lit. a)-c) de la alin. (1) al art. 276 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. I pct. 72<sup>1</sup> din O.U.G. nr. 65/2005, punct introdus prin art. unic pct. 27 din Legea nr. 371/2005.

c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

d)<sup>[1]</sup> stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;

e)<sup>[2]</sup> primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;

e<sup>1</sup>)<sup>[3]</sup> prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;

f)<sup>[4]</sup> încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134 și 137, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

g) încălcarea obligației prevăzute la art. 135, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;

h)<sup>[5]</sup> nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

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

j) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;

k) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.

---

<sup>[1]</sup> Lit. d) de la alin. (1) al art. 276 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 73 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 28 din Legea nr. 371/2005.

<sup>[2]</sup> Lit. e) de la alin. (1) al art. 276 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 98 din **Legea nr. 40/2011**. Anterior acestei modificări, textul avea următorul conținut: „ e) primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 3.000 lei la 4.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei”.

<sup>[3]</sup> Lit. e<sup>1</sup>) de la alin. (1) al art. 276 a fost introdusă prin art. I pct. 99 din **Legea nr. 40/2011**.

<sup>[4]</sup> Lit. f) și g) de la alin. (1) al art. 276 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. I pct. 73<sup>1</sup> din O.U.G. nr. 65/2005, punct introdus prin art. unic pct. 29 din Legea nr. 371/2005.

<sup>[5]</sup> Lit. h)-k) de la alin. (1) al art. 276 au fost introduse prin art. I pct. 74 din O.U.G. nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 30 din Legea nr. 371/2005.

l)<sup>[1]</sup> încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 116, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

m) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

n) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 100<sup>1</sup>, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;

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

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

(3) Contravențiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispozițiile legislației în vigoare.

**Notă:** În legătură cu lit. c) de la alin. (1) al art. 276, considerăm că aceste dispoziții au fost implicit abrogate prin alin. (1) al art. 218 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social (M. Of. nr. 322 din 10 mai 2011), conform căruia: „*Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă de la 20.000 lei la 50.000 lei fapta persoanei care, prin amenințări ori prin violențe, împiedică ori obligă un angajat sau un grup de angajați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei*”. (n.r.)

## Capitolul V. Răspunderea penală

**Art. 277. (Neexecutarea hotărârii judecătorești privind plata salariilor)** Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.

**Art. 278. (Neexecutarea hotărârii judecătorești privind reintegrarea în muncă)** Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă.

**Art. 279. (Punerea în mișcare a acțiunii penale)** (1) În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 277 și 278 acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate.

<sup>[1]</sup> Lit. l) – o) de la alin. (1) al art. 276 au fost introduse prin art. I pct. 100 din Legea nr. 40/2011.