

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
ÎNCHEIAT LA NIVELUL SECTORULUI DE ACTIVITATE
„CONSTRUCȚII CIVILE ȘI INDUSTRIALE”**

În temeiul Legii Dialogului Social nr 62/2011, între părțile contractante

A. Angajatorii: prin organizația patronală **Federația Patronatelor Societăților din Construcții** (FPSC), denumită în continuare „**partea patronală**”, cu sediul social în București, sect 1, str. Alexandrina nr. 20-22, persoană juridică legal înființată prin Hotărârea definitivă nr. 15298/3/2007 a Secției a V-a Civilă a Tribunalului București, la data de 09.10.2007 și reprezentativă la nivelul sectorului de activitate ”Construcții Civile și Industriale”, în baza sentinței civile a Tribunalului București nr. 14FED/10.07.2019

Și

B. Angajații: prin organizația sindicală **Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA (FGS)**, denumită în continuare „**partea sindicală**” cu sediul social în București, Intr. Biserica Doamnei nr. 3, Sector 3, persoană juridică legal înființată conform sentinței civile nr. 137/07.02.1990 pronunțată de Judecătoria sector 1, reprezentativă la nivelul sectorului de activitate ”Construcții Civile și Industriale” în baza Sentinței Civile nr. 30FED/20.12.2019

a intervenit următorul **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**, denumit în continuare „**Contract**” sau „**Contract Colectiv de Muncă**”:

Capitolul I. Dispoziții generale

Art.1.

- (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea prezentului Contract Colectiv de Muncă și se obligă să respecte întocmai prevederile acestuia.
- (2) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se fundamentează pe principiile bunei-credințe și ale respectului reciproc, în virtutea cărora fiecare parte se obligă să acorde toată atenția intereselor celeilalte părți.
- (3) În vederea menținerii unui climat de bună colaborare și respect între părțile Contractului Colectiv de Muncă, acestea convin să-și pună la dispoziție date, documente și informații rezonabil necesare negocierilor și în strânsă legătură cu acestea, în spiritul legii, transparenței și dialogului social.

Art.2.

- (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă reglementează raporturile de muncă generale dintre angajatori și angajați (conform Legii nr. 62/2011) și cuprinde drepturile și obligațiile reciproce ale angajatorului și ale sindicatelor părților cu privire la condițiile generale de muncă prevăzute de legislația în vigoare precum și cele convenite în procesul de negociere.
- (2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și de tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care ar afecta exercitarea drepturilor ce decurg din prezentul Contract.
- (3) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă sunt aplicabile și produc efecte numai asupra companiilor cuprinse în lista Anexă nr 2.

- (4) Orice operator economic membru al părții patronale, pe bază de cerere scrisă, poate adera oricând în perioada de valabilitate a Contractului la grupul de firme pentru care Contractul Colectiv de Muncă este aplicabil, urmând a se încheia un act adițional în acest sens.
- (5) Contractul asigură garanții minime pentru încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate.
- (6) Raporturile de muncă referitoare la condițiile specifice de muncă, drepturile și obligațiile concrete ale părților, precum și regulile de disciplină a muncii vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, prin contractele individuale de muncă și prin regulamentul intern.
- (7) La cererea membrilor lor, organizațiile sindicale pot să-i reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi și/sau în orice altă acțiune prevăzută de art. 28 din Legea 62/2011 privind Dialogul Social și în Statut.

Art.3.

- (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 24 de luni, începând cu data înregistrării lui la Ministerul Muncii și Protecției Sociale.
- (2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării Contractului Colectiv de Muncă, o singură dată, cu cel mult 12 luni.
- (3) Cu cel puțin 45 de zile calendaristice înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile se obligă să înceapă negocierile Contractului Colectiv de Muncă cu respectarea Legii nr. 62/2011- republicată.
- (4) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.

Art.4.

- (1) Clauzele Contractului Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori părțile convin acest lucru.
- (2) Orice modificare a Contractului Colectiv de Muncă se aduce la cunoștință părților cu până la 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.
- (3) Modificările aduse la Contractul Colectiv de Muncă se consemnează într-un act adițional semnat de Partea Patronală și Partea Sindicală. Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat Contractul Colectiv de Muncă și părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia.
- (4) Ori de câte ori Contractul Colectiv de Muncă la nivelul sectorului de activitate „Construcții Civile și Industriale” se modifică, contractele colective de muncă la nivel de unitate, precum și contractele individuale de muncă vor fi modificate pentru conformitate.

Art.5.

- (1) Prevederile Contractului Colectiv de Muncă se aplică în mod egal tuturor angajaților, indiferent de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârsta, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat prezentul contract. Departajarea angajaților numai pe criterii strict profesionale, aptitudini personale și de calificare nu poate fi considerată discriminatorie.
- (2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) constituie contravenție, aplicabile fiind prevederile Ordonanței nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.
- (3) Prevederile Contractului Colectiv de Muncă sunt minime și obligatorii pentru angajatorii semnatori ai Anexei 2.
- (4) Contractul Colectiv de Muncă nu poate conține prevederi contrare celor recunoscute prin lege privind drepturile angajaților. Orice prevedere care poate să atragă diminuarea sau limitarea în orice fel a drepturilor conferite de lege angajaților este lovită de nulitate.
- (5) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din Contractul Colectiv de Muncă.

(6) Drepturile angajaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza diminuării altor drepturi colective sau individuale, care au fost stabilite și recunoscute prin contracte colective încheiate la nivel de unitate înaintea încheierii prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art.6.

În cadrul unităților semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă conform Anexei nr 2 este interzisă desfășurarea activităților politice.

Art.7.

Încetarea contractului colectiv de muncă poate interveni:

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia în condițiile legii;
- la data dizolvării sau lichidării judiciare a uneia din Părți;
- prin acordul părților.

Art.8.

(1) Divergențele intervenite în aplicarea și executarea contractelor colective de muncă vor fi soluționate astfel:

a) la nivel de unitate, prin dialog între reprezentanții angajaților/reprezentanții sindicatului și ai consiliului de administrație/manager, pe cale amiabilă, sau prin Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă;

b) la nivel de sector de activitate "Construcții Civile și Industriale" și grup de unități, printr-o Comisie paritară alcătuită din reprezentanții patronilor și ai federațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă, conform Anexei nr 1.

(2) Procedura de soluționare a divergențelor, prevăzută mai sus, nu exclude sesizarea instanțelor de judecată competente. În situația sesizării instanței de judecată, se va prezenta și hotărârea Comisiei paritare privind soluționarea prin acord a divergențelor.

Art.9.

(1) Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Muncă să nu susțină în nici un mod promovarea unor reglementări care ar duce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă.

(2) Părțile se angajează să întreprindă în comun măsuri în vederea îmbunătățirii legislației aplicabile sectorului de activitate "Construcții Civile și Industriale", inclusiv în promovarea și modificarea Legii nr. 215/22.12.1997 privind Casa Socială a Constructorilor.

Art.10.

(1) În accepțiunea părților Parteneriatul social în construcții se realizează printr-un sistem de raporturi stabilite între partea patronală și partea sindicală în interesul social și economic al angajaților și angajatorilor din sector.

(2) Instrumentele dialogului social:

- Contracte colective de muncă
- Acorduri sociale și alte tipuri de convenții sau înțelegeri ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare
- Protocoale
- Reglementări sectoriale prin ONG-uri (asociații, fundații, comitete) constituite în comun

(3) Conform principiului recunoașterii reciproce, bazat pe principiile bunei-credințe și ale respectului reciproc, partenerii sociali din sectorul de activitate "Construcții Civile și Industriale" semnatare ai prezentului contract se recunosc reciproc și acceptă pe deplin că sunt egali și liberi în colaborarea dintre ei, în orice formă ar fi manifestată: negocieri, co-gestiune a sistemului de reglementări sectoriale, etc.

(4) Partenerii sociali se angajează să întreprindă în comun măsuri în vederea îmbunătățirii sistemului de reglementări sectoriale din sectorul de activitate “Construcții Civile și Industriale”.

Capitolul II. Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă.

Secțiunea 1/ Încheierea contractului individual de muncă

1.1. – Dispoziții Generale

Art.11.

(1) Angajarea se face în condițiile stabilite de lege și de Contractul Colectiv de Muncă, pe baza criteriilor stabilite de fiecare angajator legate în principal de aptitudinile și competențele personale și profesionale ale viitorului angajat, după verificarea prealabilă a acestora conform art 29 (1) din Codul Muncii. Angajatorul poate solicita recomandări de la locul de muncă anterior, cu acordul celui în cauză.

(2) În situația în care angajatorul cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea, de la foștii angajatori, acestea se vor referi numai la activitățile, funcțiile îndeplinite și durata angajării, solicitarea făcându-se numai cu scopul de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale și personale.

Art.12.

Angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă, în care sunt stabilite în mod concret, prin negociere drepturile și obligațiile părților, drepturi și obligații care vor respecta prevederile cu caracter minimal cuprinse în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art.13.

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat și completat de părți prin acte adiționale, ori de câte ori intervin schimbări ce impun modificarea sau completarea acestuia.

(2) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă și să păstreze la locul de muncă o copie a acestuia pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

Art.14.

(1) Fiecare angajator are obligația de a înființa Registrul general de evidență a salariaților, conform HG nr. 905/2017, care stabilește metodologia de întocmire, completare și transmitere către Inspectoratele Teritoriale de Muncă a datelor în Registrul general de evidență a salariaților, care este administrat de Inspekția Muncii.

(2) Contractul individual de muncă se încheie, în baza consimțământului părților, de către angajator, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat și se înregistrează, anterior începerii activității, în Registrul general de evidență a salariaților, care se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

(3) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă, iar absențele nemotivate și concediile fără plată, mai puțin cele pentru formare profesională, se scad din vechimea în muncă.

Art.15.

(1) Orice angajat are dreptul de a încheia mai multe contracte individuale de muncă, cu excepția celor pentru care legea prevede incompatibilități pentru cumulul de funcții.

(2) Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/ eliberat potrivit legii.

(3) Angajații care încheie mai multe contracte individuale de muncă au obligația să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

Art.16.

- (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) Certificatul medical este obligatoriu și în situațiile de la art 28 Codul Muncii.

Art.17.

Angajatorul va informa salariatul cu privire la conținutul Regulamentului Intern, astfel încât acesta să cunoască prevederile în cauză la momentul începerii activității, dovada însușirii conținutului acestuia făcându-se prin semnătura salariatului.

Art.18.

Persoana selectată în vederea angajării va fi informată despre prelucrarea datelor personale în conformitate cu prevederile GDPR, ale legilor locale și europene privind protecția datelor precum și, în calitate de angajator, în conformitate cu prevederile specifice legislației muncii.

1.2. Date personale și politica GDPR

Art.19.

- (1) Angajatorul are obligația de a respecta reglementările GDPR în relația cu salariații încă de la momentul procesului de recrutare. Pentru încheierea contractului individual de muncă este necesară furnizarea unor date personale suplimentare pentru întocmirea dosarului de personal.
- (2) Dacă la angajare persoana selectată în vederea angajării nu este de acord cu furnizarea datelor personale, angajatorul nu poate să demareze demersurile legale pentru întocmirea contractului individual de muncă și executarea acestuia, în concluzie nu poate angaja respectiva persoană.

Art.20.

- (1) Înainte de încheierea contractului individual de muncă persoana selectată în vederea angajării va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente, care vor fi incluse și în contractul individual de muncă:
 - a) identitatea părților;
 - b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
 - c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
 - d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
 - e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului;
 - f) riscurile specifice postului;
 - g) data de la care contractul urmează să își 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) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
 - k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
 - l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
 - m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
 - n) durata perioadei de probă.
- (2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării se consideră îndeplinită de către angajator la momentul comunicării ofertei sale privind contractul individual de muncă.

1.3. Durata contractului individual de muncă

Art.21.

Contractul individual de muncă se încheie pe durata nedeterminată.

1.3.A. Contractul individual de muncă pe durată determinată

Art.22.

(1) Prin excepție de la art 21, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată în următoarele condiții:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului sau de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții 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, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe, în condițiile stabilite prin prezentul Contract.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni, dar poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări.

(3) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată. 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, care nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

(4) 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.23.

(1) Salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt încheiate pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale, iar în situația în care nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

(2) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

1.3.B. - Contractul cu fracțiune de normă

Art.24.

- (1) Salariatul cu fracțiune 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 ale unui salariat cu normă întreagă comparabil.
- (2) Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.
- (3) Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.
- (4) Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului.
- (5) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.
- (6) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 20, următoarele:
 - a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
 - b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
 - c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.
- (7) În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (6), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.
- (8) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.
- (9) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.
- (10) Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.
- (11) Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.
- (12) O copie a anunțului prevăzut la alin. (11) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.
- (13) Angajatorul asigură, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracțiune de normă la toate nivelurile.

1.4. Clauze specifice

Art.25.

În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 17 din Codul Muncii, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, cum ar fi, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- A. clauză de neconcurență;
- B. clauză de confidențialitate;
- C. clauză de mobilitate;
- D. clauza cu privire la formarea profesională.

1.4. A- Clauză de neconcurență

Art.26.

(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență, prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în

concurență cu cea prestată la angajatorul sau, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

(2) Clauză de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauză de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

(3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 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 convenite acestuia pe durata contractului.

(4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

(5) Clauză de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă și nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține. În cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență, salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației primite și, după caz, la daune-interese, corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului,

(6) Instanța competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurență, la sesizarea salariatului sau a Inspectoratului Teritorial de Muncă

1.4. B Clauză de confidențialitate

Art.27.

(1) Prin clauză de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

(3) În mod expres, clauză de confidențialitate se aplică persoanelor care au acces la baza de date necesare întocmirii documentațiilor tehnico-economice de ofertare, persoanelor care participă la negocierea și încheierea contractelor comerciale, persoanelor care au acces la datele personale ale angajaților persoanelor care vin în contact în orice mod cu datele clienților sau care privesc salariul acestora, precum și alte persoane stabilite prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

1.4. C - Clauză de mobilitate

Art.28.

Prin clauză de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate părțile vor negocia prestațiile suplimentare în bani sau natura care se acordă angajaților care au prevăzută în contractul individual de muncă clauză de mobilitate.

1.4.D - clauza cu privire la formarea profesională

Art.29.

Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți slariații, în condițiile stipulate în Codul Muncii și Capitolul VI din prezentul Contract.

Secțiunea 2/ Executarea contractului individual de muncă

2.1. – Drepturile și obligațiile salariatului

Art.30.

(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

2.2. – Drepturile și obligațiile angajatorului

Art.31.

(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea

unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze Registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

2.3. – Verificarea aptitudinilor salariatului

Art.32.

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă **pe durată nedeterminată** se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Salariatul încadrat cu contract individual de muncă **pe durată determinată** poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

- 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 și 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 salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

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

Art.33.

(1) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(2) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

(3) Pe durata unui contract individual de muncă, angajatul poate fi supus la o singură perioadă de probă. Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie.

(4) Perioada de probă constituie vechime, iar la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă se poate renegocia.

Art.34.

(1) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează o adeverință care este vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărei rază teritorială de competență acesta își are sediul, adeverință care atestă ca absolventul de învățământ superior a desfășurat activitate profesională în domeniul specializării absolvite.

(2) Efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior se stabilește prin Legea nr. 335 din 10 decembrie 2013, privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior.

Secțiunea 3/ Modificarea contractului individual de muncă

Art.35.

(1) În situația modificării contractului individual de muncă, angajatorul este obligat să informeze în scris angajatul despre modificările propuse la contractul individual de muncă. Obligația de informare a angajatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul comunicării ofertei sale privind conținutul actului adițional.

Art.36.

(1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește durata contractului, locul muncii, felul muncii, condițiile de muncă, salariul, timpul de muncă și timpul de odihnă numai cu acordul părților.

(2) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la art. 36 alin. (1) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(3) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni.

3.1 – Delegarea și detașarea

Art.37.

(1) Modificarea locului muncii prevăzut în contractul individual de muncă se poate face unilateral de către angajator numai prin delegarea sau detașarea angajatului.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Art.38.

(1) Delegarea angajatului nu implică modificarea felului muncii și se poate dispune pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni, putându-se prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, dar numai cu acordul angajatului.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art.39.

(1) Detașarea angajatului la un alt angajator poate implica în mod excepțional și modificarea felului muncii, dar numai cu consimțământul scris al angajatului și se poate dispune pentru o perioadă de cel mult un an.

(2) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de de contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Secțiunea 4 /Suspendarea contractului individual de muncă

Art.40.

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator, totodată, fiind suspendate toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(4) 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.

Art.41.

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art.42.

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea 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 afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională având ca scop formarea pentru muncă prestată în cadrul CCM existent, cu acceptul angajatorului
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă, organizată în condițiile legii.
- g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

Art.43.

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativă angajatorului în următoarele situații:

- a) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

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

(2) În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

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

Art.44.

Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, dar se află la dispoziția angajatorului pentru reînceperea activității, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor în care angajatorul a luat măsura de a reduce programul de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului.

Secțiunea 5 / *Încetarea contractului individual de muncă*

Art.45.

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Art.46.

(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoana juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoana fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 60 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și 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 parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
 - h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca masura de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
 - i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durata determinată;
 - j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârstă cuprinsă între 15 și 16 ani.
- (2) Pentru situațiile 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, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.
- (3) Angajatorul nu poate îngreuna sau limita dreptul salariații de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c).
- (4) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

Art.47.

- (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia, nulitatea contractului individual de muncă putând fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
- (2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor, constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se poate face prin acordul părților, iar dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.
- (3) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
- (4) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

5.1 - Concedierea

Art.48.

- (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.
- (2) Este interzisă concedierea salariaților pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală cât și pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă.
- (3) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:
- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
 - b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
 - c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d) pe durata concediului de maternitate;
 - e) pe durata concediului pentru creșterea 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 afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata efectuării concediului de odihnă.
- (4) Prevederile alin. (3) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Art.49.

(1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit 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, ca sancțiune disciplinară, sancțiune ce poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de legislația în vigoare;
- b) în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, caz în care angajatorul are obligația 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, iar în situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii. Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit. În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul, precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, angajatorul poate dispune concedierea salariatului;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, caz în care concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, angajatorul are obligația 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. În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii. Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit. În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul, precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 49 alin. (1), lit. b)-d) angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(3) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 49 alin. (1), lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea procedurii de sancțiune disciplinară.

(4) Decizia de concediere se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

Art.50.

- (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana acestuia și poate fi individuală sau colectivă.
- (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.
- (3) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

5.2- Concediere colectivă

Art.51.

- (1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:
 - a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
 - b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
 - c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.
- (2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

Art.52.

- (1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:
 - a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;
 - b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.
- (2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:
 - a) numărul total și categoriile de salariați;
 - b) motivele care determină concedierea preconizată;
 - c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
 - d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/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 consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/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, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați. Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatul sau după caz, reprezentanților salariaților.
- (3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

(4) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

(5) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevală, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.

Art.53.

Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării, angajatorul având obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate de sindicat, sau, după caz, de reprezentanții salariaților în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

Art.54.

(1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 51 și 52, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 51 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la art. 51 alin. (1) și art. 52, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași data la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

(4) Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

(5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței 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 obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

Art.55.

(1) În perioada prevăzută la art. 53, agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate și să le comunice în timp util angajatorului și sindicatului ori, după caz, reprezentanților salariaților.

(2) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței 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 soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 53 ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la art. 53 .

Art.56.

- (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 reînființat în aceeași activitate, fără perioadă de probă.
- (2) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.
- (3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.
- (4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul 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. 51 -55 nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

Art.57.

- (1) În cazul concedierii ca urmare a constatării inaptitudinii fizice și/sau psihice a salariatului, a necorespunderii profesionale, ca și în cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoană salariatului - concedierii datorată desființării locului de muncă, individuală sau colectivă, beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.
- (2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele concediate din cauza necorespunderii profesionale locului de muncă în care este încadrat, care se află în perioada de probă.
- (3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului în care contractul de muncă este suspendat datorită absențelor nemotivate ale salariatului.

Art.58.

- (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:
 - a) motivele care determină concedierea;
 - b) durata preavizului;
 - c) criteriile de stabilire a ordinii de priorități, conform art. 52 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;
 - d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant..
- (2) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.
- (3) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.
- (4) În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.
- (5) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.
- (6) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.
- (7) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

5.3 / Demisia

Art.59.

- (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință 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 părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.
- (5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.
- (6) În situația 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 renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.
- (8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Capitolul III. Condițiile de muncă și protecția muncii

Secțiunea 1 / Dispoziții generale

Art.60.

Condițiile de muncă din cadrul unității trebuie să asigure integritatea fizică și psihică a salariaților în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare, precum și a Ordinului nr.450/2006 cu modificările și completările aduse de Ordinul nr. 213/2009.

Art.61.

- (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.
- (2) În vederea realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, părțile contractante vor asigura includerea în contractele colective a măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/2006 și a celorlalte acte normative care derivă din această lege.
- (3) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de:
 - a) măsurile menționate în contractul colectiv de muncă, ce trebuie să prevadă cerințele minime de securitate și sănătate în muncă astfel încât protecția lucrătorilor să fie asigurată împotriva riscurilor de la locurile de muncă. Pe baza evaluării riscurilor, angajatorul întocmește planul de prevenire și protecție care trebuie să conțină măsuri tehnice, sanitare și organizatorice sau de altă natură în funcție de condițiile concrete și particularitățile specifice de la locurile de muncă. Dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare, până la asigurarea parametrilor minimali, salariații beneficiind de compensări bănești sau de altă natură ;
 - b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă, vor fi stabilite de către angajatori împreună cu reprezentanții sindicali, care vor putea apela la sprijin din partea “ Casei de Siguranță în Mediul de Muncă a Constructorilor” (CASIMMCO) organism creat de către partenerii sociali în cadrul “Sistemului de Autoreglementari Sectoriale în Construcții” (SASEC). Măsurile stabilite vor face obiectul unor anexe la contractele colective de muncă la nivel de unitate.
- (4) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și 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.

(5) Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă cuprinde 3 faze:

- a) instruirea introductiv-generală;
- b) instruirea la locul de muncă;
- c) instruirea periodică.

(6) Instruirea periodică se face la intervale ce nu pot depăși 6 luni. Pentru personalul tehnico-administrativ intervalul dintre două instruirii periodice va fi de cel mult 12 luni.

(7) Durata instruirii periodice va fi stabilită de angajator împreună cu conducătorul locului de muncă respectiv, lucrătorul desemnat, serviciul intern/ extern de prevenire și protecție.

Art.62.

Angajatorul va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. În acest scop se stabilesc sarcini și răspunderi sub forma de norme de muncă, conform Capitolului V, Secțiunea 4 din prezentul Contract.;

Art.63.

(1) Echipamentul de protecție se acordă în mod obligatoriu corespunzător locului de muncă și pe durata lucrului, iar cheltuielile vor fi suportate integral din fondurile unității.

(2) La acordarea echipamentului individual de protecție se vor respecta prevederile HG 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

(3) Acordarea echipamentului de lucru se face în condițiile prevăzute de legislația în vigoare, conform contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, ținându-se cont de următoarele:

- a) echipamentul de lucru va avea caracteristici bune, în ceea ce privește aspectul și calitatea, și va fi marcat cu emblema societății;
- b) acordarea echipamentului de lucru se va face după ce vor fi stabilite categoriile de personal care beneficiază de acesta, felul echipamentului și timpul efectiv de utilizare; schimbarea se va face la termenele prestabilite sau în cazul în care se constată o uzură pronunțată;
- c) angajatul are obligația de a folosi echipamentul numai pentru lucru efectiv, de a-l întreține în bune condiții și de a suporta cheltuielile rezultate din uzura prematură nejustificată.

Art.64.

(1) În situația în care condițiile de muncă se deteriorează, angajatorul are obligația de a lua toate măsurile tehnice și organizatorice pentru ca activitatea să decurgă în condiții normale.

(2) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data confirmării condițiilor de muncă certificate prin buletin de analiză.

Art.65.

(1) Angajatorul se obligă ca la angajare și ulterior cel puțin o dată pe an să organizeze examinarea medicală gratuită a angajaților conform prevederilor legale cu scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru desfășurarea activității în postul pe care urmează să-l ocupe sau îl ocupă, în funcție de factorii de risc specifici.

(2) Pentru categoriile de angajați care își desfășoară activitatea în condiții de muncă, altele decât cele normale, așa cum sunt definite de lege, vor fi organizate controale medicale gratuite, la perioade mai scurte, în condițiile ce vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

- (3) Supravegherea sănătății lucrătorilor în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă este asigurată prin medici de medicină muncii și se efectuează în conformitate cu prevederile HG 355/2007 cu modificările și completările ulterioare.
- (4) Angajatorul are obligația de a asigura fondurile și condițiile corespunzătoare pentru ca lucrătorii să poată efectua examenele medicale la angajare, de adaptare, periodic, la reluarea activității și la schimbarea locului de muncă. La nivel de unitate, în funcție de particularitățile și condițiile concrete, se vor stabili modalitățile de efectuare a examenelor medicale, cu consultarea sindicatelor.
- (5) Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.
- (6) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. (1) și (2). Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.
- (7) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la muncă de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare sau nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.
- (8) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate în muncă, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță ca este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.
- (9) Pentru lucrătoarele gravide și mame, lăuze sau care alăptează se vor aplica prevederile OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă cu modificările și completările ulterioare și ale HG 537/2004 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor OUG 96/2003.
- (10) La cererea uneia dintre părți, medicii de medicină muncii și inspectorii de muncă vor fi consultați la modificarea duratei timpului de lucru și la acordarea de concedii suplimentare.

Art.66.

- (1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de securitate și sănătate în muncă, bazată pe evaluarea riscurilor nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de lucrători. În acest sens, societățile pot apela la inspectorii autorizați de către CASIMMCO, permițând accesul acestora în șantierele de construcții și unitățile de producere a materialelor de construcții, pentru organizarea și desfășurarea de campanii de informare și conștientizare, privind: bune practici de aplicare a legislației de securitate și sănătate în muncă, măsuri eficiente de prevenire și protecție a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, precum și cauzele generatoare ale acestora.
- (2) Angajatorul va asigura pe cheltuielile sale cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la reglementările privind securitatea și sănătatea în muncă. Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile precum și controalele proprii, în conformitate cu reglementările elaborate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale și cu instrucțiunile proprii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.
- (3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și normele de sănătate și securitate în muncă pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte.
- (4) În cazurile în care, în procesul muncii se produc schimbări prin introducerea de noi tehnologii sau mașini și echipamente de muncă care implică utilizarea unor reglementări noi în domeniul securității și sănătății în muncă, lucrătorilor li se va face instructajul care va fi consemnat în fișa de instructaj.
- (5) Reglementările din domeniul securității și sănătății în muncă sunt obligatorii pentru toți lucrătorii iar nerespectarea lor constituie abatere disciplinară.

Art.67.

(1) La toate normele de protecție a muncii, oricare dintre părți poate veni oricând cu propuneri de îmbunătățire a acestora.

(2) Normele de protecție a muncii sunt obligatorii pentru toți angajații, nerespectarea lor constituind abatere disciplinară.

Art.68.

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

a) amenajarea rațională a locurilor de muncă, asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus);

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete, în sensul prevederilor alin. (1), se stabilesc în contractele colective de muncă din unitate.

(3) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții utilajele, instalațiile, bunurile și amenajările efectuate de către angajator, să nu le deterioreze, să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora. Dacă aceste obligații nu sunt respectate, angajatorul va lua toate măsurile legale necesare.

Art.69.

Angajatorul va lua măsuri pentru a asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor, precum și a tinerilor sub 18 ani. Drepturile specifice vor fi negociate prin contractele colective la nivel de unitate.

Art.70.

Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru a îndeplini obligațiile de serviciu aferente posturilor existente.

Art.71.

Salariatul este asigurat în cazul diminuării sau pierderii capacității de muncă și decesului acestuia ca urmare a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale prin efectul Legii 346/2002

Art.72.

(1) Comitetul de sănătate și securitate în muncă are obligația de a aproba anual programul de măsuri privind normalizarea condițiilor de muncă conform reglementărilor legale.

(2) Angajatorul, la propunerea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă, se obligă să prevadă în bugetul de venituri și cheltuieli sume corespunzătoare cheltuielilor programate pentru echipamentul de lucru și protecție, pentru amenajările necesare normalizării condițiilor de muncă, pentru acordarea alimentației de întărire, pentru medicamente și materiale igienico-sanitare, pentru organizarea examinării medicale a angajaților, conform prevederilor legale, pentru activitatea Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă.

(3) În cazul recomandărilor medicale, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile fiecărei unități, acestea urmând a fi stabilite cu consultarea sindicatelor

Art.73.

Asigurările pentru accidente de muncă și boli profesionale se vor face în funcție de clasa de risc a societății respective conform Hotărârii Guvernului nr. 144/2008 privind aprobarea Normelor metodologice de calcul al contribuției de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale.

Art.74.

- (1) Angajatorii au obligația să asigure accesul angajaților la serviciul medical de medicină muncii în condițiile legii.
- (2) Serviciile principale ale medicului de medicină muncii constau în:
 - a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
 - b) supravegherea efectivă a condițiilor de igiena și sănătate în muncă;
 - c) asigurarea controlului medical al angajaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă.
- (3) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin, medicul de medicină muncii propune (recomandă) angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor angajați, determinată de starea de sănătate a acestora.

Secțiunea 2 / Comitetul de securitate și sănătate în muncă

Art.75.

- (1) La nivelul fiecărei unități care desfășoară activități pe teritoriul României și are un număr de cel puțin 50 de lucrători, se constituie un Comitet de securitate și sănătate în muncă (CSSM), cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.
- (2) Organizarea și funcționarea Comitetul de securitate și sănătate în muncă se realizează în conformitate cu Legea 319/2006 și HG 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006.

Art.76.

- (1) În unitățile care au mai puțin de 50 de lucrători, unde nu s-a constituit comitet de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile acestuia revin reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.
- (2) Modul de organizare, funcționare și atribuțiile CSSM precum și obligațiile angajatorului referitoare la CSSM vor fi prevăzute în contractul colectiv la nivel de unitate
- (3) Fiecare unitate își va stabili în cadrul contractului colectiv de muncă la nivel de unitate modalitatea de desemnare a reprezentanților lucrătorilor în CSSM, numărul minim al acestora respectând prevederile art 60 din Normele de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006
- 4) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial se pot înființa mai multe Comitete de Securitate și Sănătate în Muncă al căror număr se stabilește prin CCM la nivel de unitate.
- 5) Timpul de muncă afectat activității în comitetele de sănătate și securitate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat și va fi prevăzut în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. Activitatea comitetelor de sănătate și securitate în muncă se va desfășura în baza HG 1425/2006, a reglementărilor cadru în vigoare și a regulamentelor proprii.
- 6) Angajatorul suportă toate cheltuielile necesare pregătirii și formării membrilor Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă, care au dreptul și obligația de a se informa cu privire la noutățile în domeniul în care își desfășoară activitatea.
- 7) Timpul alocat activităților prevăzute de Legea nr. 319/2006 va fi considerat timp de muncă, fiind retribuit corespunzător și va fi de cel puțin:
 - a) 2 ore pe lună în unitățile având un efectiv de până la 99 de lucrători;
 - b) 5 ore pe lună în unitățile având un efectiv între 100 și 299 de lucrători;
 - c) 10 ore pe lună în unitățile având un efectiv între 300 și 499 de lucrători;
 - d) 15 ore pe lună în unitățile având un efectiv între 500 și 1499 de lucrători;
 - e) 20 ore pe lună în unitățile având un efectiv de 1500 de lucrători și peste.(conform HG 1425/2006 art.61).
- 8) Timpii neutilizați într-o lună de către titularul de drept nu se reportează în luna următoare.

Capitolul IV. Salarizarea și alte drepturi salariale

Secțiunea 1/ Dispoziții generale

Art.77.

- (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.
- (2) Pentru muncă prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.
- (3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârsta, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art.78.

Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Art.79.

- (1) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.
- (2) În caz de faliment sau lichidare judiciară a unității, angajații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe prioritare, urmând să fie plătite integral înainte de revendicările celorlalți creditori.

Art.80.

- (1) Nivelurile salariale minime la nivel de unitate se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.
- (2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.
- (3) Salariul de baza se stabilește astfel încât să se asigure o diferențiere echitabilă în raport cu cerințele de pregătire profesională necesară executării sarcinilor sau operațiilor ce revin fiecărui loc de muncă. În acest scop se aplică sisteme de clasificare specifice, sub forma de rețele de coeficienți sau rețele de salarii. La diferențierea salariilor de baza, prin intermediul unor rețele de coeficienți sau rețele de salarii, se va ține seama, în principal, de conținutul activității, de gradul de autonomie și inițiativă în muncă, de nivelul necesar de tehnicitate și pregătire prevăzute în indicatoarele tarifare de calificare și, respectiv, de fișa postului, utilizate în unitate, precum și de cerințele de formare profesională, de adaptarea și experiența în muncă.
- (4) Pentru locurile de muncă și activitățile cu condiții diferite de cele normale, potrivit normelor de protecție a muncii în vigoare, se acordă sporuri la salariul de baza.

Art.81.

- (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.
- (2) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

Secțiunea 2/ Salariul de baza minim brut pe țară garantat în plată

Art.82.

- (1) Salariul de baza minim brut pe țară garantat în plată în sectorul de activitate „Construcții Civile și Industriale” corespunzător programului normal de muncă, se fixează la 3000 lei/lună, în

conformitate cu O.U.G 114/2018, respectiv va respecta nivelul stabilit prin actele normative aplicabile ulterior.

(2) În cazul în care O.U.G. nr.114/2018 va fi abrogată, prezentul articol își va înceta efectele de drept, fără notificarea și intervenția unei Instanțe Judecătorești, salariul minim luat în considerare va fi salariul minim la nivel național, situație în care, în termen de maxim 45 de zile de la data încetării prevederilor OUG 14/2018, părțile vor negocia prin Act adițional la prezentul Contract, coeficienți de ierarhizare raportați la salariul minim național.

(3) Dacă în perioada de valabilitate a prezentului Contract intervine una din următoarele modificări:

a) salariul minim brut pe economie crește la valoarea de 2.800 lei

b) unele prevederi din OUG114/2018 respectiv facilitățile fiscale referitoare la salariile din construcții vor fi modificate sau anulate, partile vor negocia în termen de maxim 45 de zile de la data apariției noilor condiții, prin Act adițional la prezentul Contract, coeficienți de ierarhizare raportați la salariul minim declarat oficial la acea dată.

(4) În contractele colective de muncă la nivel de unitate se pot negocia grile de salarizare pentru fiecare categorie de salariați.

(5) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de baza prin contractul individual de muncă sub salariul de baza minim brut pe sector de activitate „Construcții Civile și Industriale”, prevăzut în prezentul articol. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

(6) Salariul de baza minim brut pe sector de activitate „Construcții Civile și Industriale” garantat în plată este adus la cunoștință salariaților prin grija angajatorului.

Secțiunea 3/ Formele de salarizare

Art.83.

(1) Formele de salarizare ce se pot aplica sunt următoarele:

a) în regie;

b) în acord

c) alte forme specifice unității.

(2) Salarizarea în regie constă în calculul și plata salariului în raport cu timpul efectiv lucrat, fără a se stabili o legătură între nivelul salariului și anumite rezultate care trebuie obținute pe unitatea de timp. În cazul depășirii programului normal de lucru, se vor aplica prevederile Capitolului V, Secțiunea 1 din prezentul Contract.

(3) Salarizarea în acord presupune stabilirea salariului în funcție de normă de timp sau norma de producție realizată pe bucată/unitate.

(4) Salariul în acord exclude acordarea de ore suplimentare. Salariul va fi proporțional cu normă de muncă efectuată. La depășirea normei, salariul va crește proporțional cu depășirea normei, iar în cazul neîndeplinirii normei, salariul va scădea proporțional cu partea de normă neefectuată.

(5) În funcție de rezultate/ performanțe/ realizări se pot acorda bonusuri lunare.

(6) Formele de salarizare ce urmează să se aplice se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

Art.84.

(1) În funcție de posibilitățile economico-financiare, unitățile pot acorda premii ocazionale.

(2) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se pot stabili criteriile și condițiile de constituire și acordare a acestor premii.

Secțiunea 4/ Plata salariului

Art.85.

- (1) Salariul se plătește în bani cel puțin odată pe luna, la data stabilită în contractul individual de muncă și/ sau în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.
- (2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.
- (3) Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru muncă prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim pe sector de activitate „Construcții Civile și Industriale” prevăzut de lege.
- (4) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la alin. (3) este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau în contractul individual de muncă.
- (5) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Art.86.

- (1) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plata, a fluturașilor de salariu, a dispozițiilor de plată sau prin extrasele de cont precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.
- (2) Statele de plata, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Secțiunea 5/Rețineri

Art.87.

- (1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.
- (2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.
- (3) În situația în care salariatul a provocat o pagubă din vina și în legătură cu muncă sa, angajatorul 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.
- (5) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:
 - a) obligațiile de întreținere,
 - b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
 - c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
 - d) acoperirea altor datorii;
- (6) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare luna jumătate din salariul net.

Art.88.

Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plata în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

Art.89.

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

(3) În scopul menținerii stabilității forței de muncă la nivel de unitate, partenerii sociali semnatori ai prezentului CCM la nivelul sectorului de activitate „Construcții Civile și Industriale”, recomandă ca la negocierea CCM la nivel de unitate pentru societățile din lista anexă, partenerii sociali să stabilească un nivel minim al salariului plecând de la salariul de baza minim brut la nivel de sector de activitate „Construcții Civile și Industriale”, garantat în plat, stabilit în legislația în vigoare.

Art.90.

Angajatorul va asigura renegocierea salariilor individuale la data și în condițiile stabilite prin reglementările legale sau prin negociere, în funcție de posibilitățile financiare.

Secțiunea 6/ Indemnizația pe perioadă de întrerupere - Casa Socială a Constructorilor

Art.91.

(1) Pentru perioada de întrerupere a lucrului din cauza condițiilor climatice nefavorabile sau pe perioada stării de urgență decretate și a stării de alertă instituite la nivel național, acolo unde nu pot fi luate măsuri de continuare a activității pe timpul iernii se vor aplica prevederile art. 13 al Legii nr. 215/22.12.1997 cu modificările și completările ulterioare pentru societățile cu activitate de construcții care au aderat și au cotizat la Casa Socială a Constructorilor.

(2) În baza Legii 215/1997 pentru membrii Casei Sociale a Constructorilor, pe perioada întreruperii activității angajații beneficiază de o indemnizație de protecție socială reprezentând o sumă impozabilă, al cărei quantum lunar este egal cu 75% din media pe ultimele 3 luni a salariului de bază brut.

(3) Aderarea la Casa Socială a Constructorilor este un act benevol al angajatorului, prin semnarea prezentului contract colectiv de muncă, nu se instituie nicio obligație în acest sens.

Capitolul V. Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art.92.

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Art.93.

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână. Pentru aceștia pauza de masă nu poate fi mai mică de 30 minute dacă timpul de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

Art.94.

(1) În durata normală a timpului de muncă de 8 ore/zi nu intră timpul consumat cu prezentarea la locul de muncă, cu echiparea și dezechiparea la începutul și la sfârșitul programului de muncă, cu pregătirea utilajelor/sculelor necesare procesului de producție și timpul în care angajații au pauza de masă.

(2) Timpul acordat pauzei de masă este între 30 și 60 de minute, dacă nu este altfel stabilit în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

Art.95.

- (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 funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art.96.

- (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (2) Durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă calculată pe o perioadă de referință de 12 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână
- (3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.
- (4) Prevederile alin. (2) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Art.97.

- (1) Pentru societățile de construcții din lista anexă cărora li se aplică prezentul Contract Colectiv de Muncă, luând în considerare imposibilitatea continuării lucrărilor în perioada de timp friguros (iarna), timpul normal de lucru este considerat astfel:
 - a) până la 10 ore/zi pentru perioada aprilie - octombrie a anului calendaristic cu încadrare în perioada de referință de 12 luni, cu respectarea reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților;
 - b) în perioada de timp friguros, când nu se lucrează în intervalul 1 noiembrie - 31 martie, se recomandă efectuarea concediului de odihnă conform programărilor și se vor aplica prevederile Legii nr. 215/1997.
- (2) Pentru societățile din lista anexă cărora li se aplică prezentului Contract Colectiv de Muncă și care au aderat în baza Legii nr.215/1997 la Casa Socială a Constructorilor, pe perioada de întrerupere, salariații primesc indemnizații de protecție socială conform Legii nr.215/1997, pentru care atât salariatul cât și angajatorul plătesc contribuții la bugetul statului.
- (3) În condițiile prevăzute de alin (3) contractele individuale de muncă ale salariaților beneficiari ai măsurilor de protecție socială prevăzute de Legea nr. 215/1997 nu se suspendă, salariații rămânând în toată această perioadă la dispoziția angajatorului.

Art.98.

- (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.
- (2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art.99.

- (1) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, cât și de perioade neproductive din motive independente angajatorului și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.
- (2) Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

Art.100.

- (1) Salariații care lucrează în condiții deosebite și speciale stabilite conform Legii pensiilor nr 263/2010 cu completările și modificările ulterioare și în Hotărârea privind metodologia de reînnoire

a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite beneficiază de reducerea timpului de muncă sub 8 ore/zi.

(2) Categoriile de personal care beneficiază de reducerea timpului de muncă, precum și de program de lucru redus în condițiile prevăzute la alin. (1) se stabilesc prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

Art.101.

(1) Salariații încadrați în posturi cu fracțiuni de normă conform Secțiunii 1.3. B din prezentul contract beneficiază de toate drepturile ce decurg din contractele colective de muncă de care beneficiază salariații cu program normal de lucru; Aceste drepturi se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

(2) La cerere, salariații prevăzuți la alin. (1) vor fi încadrați în program normal de lucru dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile pentru ocuparea acestor posturi.

Art.102.

(1) Stabilirea și modificarea programului zilnic de lucru se fac prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(2) Acolo unde este posibil, se vor negocia orare flexibile fără a se afecta drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art.103.

Programul de lucru al unității este determinat de natura lucrărilor de construcții și va fi stabilit prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Secțiunea 1/ Muncă suplimentară

Art.104.

(1) Muncă prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 95 este considerată muncă suplimentară.

(2) Muncă suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art.105.

(1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 95.

(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

Art.106.

(1) Muncă suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acordă zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Art.107.

(1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 105 alin. (1) în luna următoare, muncă suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

(2) Sporul pentru muncă suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă la nivel de unitate sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de baza.

(3) În cazul repausului săptămânal conform Art 115 (4), (5), ca și în cazul sărbătorilor legale conform Art. 119 din Contract, salariații au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit alin (2).

Secțiunea 2/ Munca de noapte

Art.108.

(1) Muncă 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 puțin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

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

(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 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 și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

(5) În situația prevăzută la alin. (4), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensarea în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

(6) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează muncă de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

Art.109.

Salariații care prestează muncă de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de baza;

b) fie de un spor pentru muncă prestată în timpul nopții de 25% din salariul de baza, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Art.110.

(1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 106 alin. (2) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.

(2) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului sănătății.

(3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

Art.111.

(1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Secțiunea 3 /Norma de muncă

Art.112.

Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul

productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Art.113.

Norma de muncă se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sfera de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.

Art.114.

- (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.
- (2) 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 reprezentanților salariaților.
- (3) Normele de muncă constituie anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și se fac cunoscute angajaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.
- (4) Normele de muncă vor fi astfel stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual și la o tensiune nervoasă, care să nu conducă la oboseală excesivă a salariaților.
- (5) Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecăruia, și se bazează pe tehnica normării muncii; aceasta se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică.
- (6) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de către angajator, cât și de sindicate. În cazul unui dezacord cu privire la normele de muncă, părțile vor supune arbitrajului unui terț ales de comun acord, hotărârile acestuia fiind obligatorii pentru ambele părți.
- (7) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat. Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori pentru prima solicitare a sindicatelor.
- (8) Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze norma de muncă sau, după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

Secțiunea 4/ Repausul săptămânal

Art.115.

- (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.
- (2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate aplicabil.
- (3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, după caz, prin contractul individual de muncă.
- (4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.
- (5) 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, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(6) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4), sau al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin (5) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 106 alin. (2) din prezentul Contract.

Art.116.

(1) În cazul în care activitatea la locul de muncă în zilele de sâmbătă și duminică nu poate fi întreruptă, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se vor stabili condițiile în care zilele de repaus săptămânal sa fie acordate și în alte zile ale săptămânii.

(2) În cazul în care activitățile se desfășoară în ture, turnus sau ture continue, la care timpul de lucru se repartizează pe schimburi în toate zilele săptămânii, pe baza de grafice întocmite de conducerea unităților pentru această categorie de personal, conducerea unităților vor stabili alte zile de repaus săptămânal.

Secțiunea 5/ Sărbători legale

Art.117.

(1) Zilele de sărbătoare legală prevăzute la art 139 Codul Muncii sunt zile libere, acordarea zilelor libere făcându-se de către angajator.

(2) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

Art.118.

De "Ziua Constructorului", pe 14 septembrie a fiecărui an pot fi organizate acțiuni dedicate sărbătoririi zilei. Cheltuielile ocazionate de aceste acțiuni vor fi suportate prin grija angajatorului.

Art.119.

Acordarea zilelor libere conform prevederilor art. 117 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

Art.120.

(1) În cazul aplicării art. 119 salariaților 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, salariații beneficiază, pentru muncă 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.

Secțiunea 6 /Concediile

Art.121.

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art.122.

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) salariații care au vârstă sub 18 ani și care au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă de 24 de zile lucrătoare;

(3) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

(4) În funcție de vechimea în muncă, durata concediului de odihnă stabilită prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate poate fi mai mare, pe baza grilei stabilite de părți în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. Se recomandă ca la fiecare 5 ani vechime în muncă să se acorde o zi suplimentară de concediu.

(5) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(6) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(7) În situația 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 situația 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.

(8) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile 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.

Art.123.

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, 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,.

Art.124.

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul 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, perioada care nu poate fi mai mare de 3 luni.

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

(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt. Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea /cu acordul angajatului, astfel încât una din tranșe de maxim 10 zile lucrătoare să fie acordate în perioada sărbătorilor de iarnă.

(6) Salariatul cu timp parțial beneficiază de concediu de odihnă integral, întocmai ca un salariat cu norma întreagă, indemnizația de concediu fiind proporțională cu norma de timp.

Art.125.

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

Art.126.

- (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de baza, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
- (2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.
- (3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art.127.

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

Art.128.

- (1) Salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la concedii de odihnă suplimentare, prevăzute de lege.
- (2) Salariații care își desfășoară activitatea în condiții deosebite beneficiază de concedii de odihnă suplimentare, de minimum 3 zile pe an.
- (3) Prin contractele colective de muncă la nivel de unitate se pot negocia concedii de odihnă suplimentare mai mari, în funcție de condițiile deosebite ale fiecărui loc de muncă.

Art.129.

- (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, la solicitarea acestora, după cum urmează:
 - căsătoria angajatului - 5 zile;
 - căsătoria unui copil al salariatului - 2 zile;
 - decesul unui membru de familie (soț/soție, copil, părinți, socrii) 3 zile;
 - deces bunici, frați, surori - 2 zile;
 - nașterea unui copil -5 zile + 10 zile dacă tatăl copilului a urmat un curs de puericultura;
 - pentru donatorii de sânge – 1 zile reglementate de lege.
- Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plata.

Capitolul VI: Formarea profesională

Secțiunea 1/ Dispoziții generale

Art.130.

- (1) Salariații au dreptul să beneficieze la cerere, de concedii pentru formare profesională.
- (2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art.131.

- (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativă sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art.132.

(1) Cererea de concediu fără plata pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1) .

Art.133.

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile 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 situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 126.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la art. 132 alin. (1).

Art.134.

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

Art.135.

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

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

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

Art.136.

(1) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

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

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(3) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajator

(4) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(5) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(6) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Art.137.

(1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art.138.

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată 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 deținute.

(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 stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art.139.

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 140 alin.(1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, 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 infracțiune în legătură cu muncă lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art.140.

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(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 condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

(3) Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

Secțiunea 2/ Contracte speciale de formare profesională

Art.141.

Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

Art.142.

(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 salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni și 2 ani.

(4) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii și Protecției Sociale și de Ministerul Educației și Cercetării.

(2) Procedura de autorizare, precum și modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

Art.143.

(1) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție 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 funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectiviul nou, în condițiile legii.

(3) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

(4) La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze muncă

Art.144.

(1) Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator.

(2) Formatorul este numit de angajator dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

(3) Un formator poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 salariați.

(4) Exercițarea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

Art.145.

(1) Formatorul are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.

(2) Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare și participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

Secțiunea 3 – Contractul de ucenicie

Art.146.

(1) Ucenicia la locul de muncă se organizează în baza contractului de ucenicie, conform Legii 279/2005.

(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 plății unui salariu, să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate;

b) ucenicul se obligă să se formeze profesional și să muncească în subordinea angajatorului respectiv.

(3) Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe durată determinată.

Art.147.

(1) Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.

(2) Ucenicul beneficiază de dispozițiile aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.

(3) La încheierea contractului de ucenicie, părțile pot conveni ca, la încetarea acestuia:

a) activitatea ucenicului, după obținerea calificării, să continue cel puțin o perioadă egală cu durata contractului de ucenicie, prin încheierea unui contract individual de muncă, în condițiile legii, pentru exercitarea ocupației în care ucenicul a fost calificat, dacă angajatorul a finanțat programul de ucenicie;

b) ucenicul să suporte cheltuielile ocazionate de formarea profesională finanțată de angajator în condițiile în care nu respectă termenii contractuali prevăzuți la lit. a).

Secțiunea 4 – Contractul de stagiu

Art.148.

(1) Contractul de stagiu se încheie pentru absolvenții de învățământ superior care nu au desfășurat, potrivit legii, activitate profesională în același domeniu, anterior absolvirii, pe o perioadă de 6 luni, conform Legii 335/2013.

(2) Scopul efectuării stagiului este de asigurare a tranziției absolvenților de învățământ superior de la sistemul de educație la piața muncii, de a consolida competențele și abilitățile profesionale pentru adaptarea la cerințele practice și exigențele locului de muncă și pentru o mai rapidă integrare în muncă, precum și de dobândire de experiență și vechime în muncă și, după caz, în specialitate.

(3) Stagiarul, pe perioada stagiului, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă și a contractului de stagiu.

Art.149.

Angajatorul care încheie un contract de stagiu, în condițiile prezentei legi, beneficiază, la cerere, pe perioada derulării contractului de stagiu, de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună, acordată din bugetul asigurarilor de șomaj în limita fondurilor alocate cu această destinație.

Capitolul VII: Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

Art.150.

(1) Angajatorii prevăzuți de Federația Patronatelor Societăților din Construcții-(FPSC), în lista anexă la prezentul Contract Colectiv de Muncă, în baza Protocolelor încheiate cu Federația Generală a Sindicatelor „Familia” (FGS „FAMILIA”), recunosc dreptul acesteia de a reprezenta salariații din societățile respective.

(2) În acest sens, angajatorii prevăzuți în lista anexă la prezentul CCM, în urma protocolului semnat cu reprezentanții salariaților din unitate, în numele acestora vor negocia și vor plăti o contribuție lunară/salariat către FGS ”Familia”, în vederea reprezentării acestora în Contractele de parteneriat social. Contractele de parteneriat social se vor încheia între FGS „Familia” și reprezentanții salariaților.

Art.151.

Cu privire la medierea conflictelor de muncă prevăzută de Legea nr. 62/2011, aceasta este obligatorie dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei sau pe parcursul acesteia urmând procedurile stabilite prin Legea 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator.

Art.152.

(1) Părțile semnatare convin ca la ședințele Consiliului de Administrație al Societății să fie invitați Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților, în condițiile prevăzute de Lege; participarea se face cu statut de Observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot, pentru probleme importante în domeniul relațiilor de muncă pentru Societate.

(2) Încunoștințarea Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință; Reprezentanților salariaților / Sindicatului salariaților li se va comunica Ordinea de zi și li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție; timpul alocat participării la ședința se consideră timp de lucru.

Art.153.

(1) Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30 alin. 2, din Legea nr. 62/2011 a Dialogului Social, Angajatorul va pune la dispoziția Reprezentanților salariaților/Sindicatului salariaților ori va asigura acestora accesul acestora la informațiile și documentele necesare, reprezentanții salariaților/Sindicatului salariaților având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) Angajatorul și Reprezentanții salariaților/Sindicatului salariaților își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă adoptate pentru Societate.

Art.154.

(1) Angajatorul se obligă să nu angajeze salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

(2) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților și Angajatorul au obligația, ca pe durata desfășurării acestora, să protejeze patrimoniul Societății și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice, a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.

Art.155.

- (1) Angajatorul și Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în Săciatate, cu respectarea prevederilor legislației muncii în vigoare, ale Contractului colectiv de muncă la nivel de Săciatate, ale Regulamentului intern, precum și ale drepturilor și intereselor salariaților Săciatății.
- (2) Pentru asigurarea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, Angajatorul garantează că procedurile de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților sunt respectate și confidențiale, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, acestea fiind corect și imparțial soluționate.
- (3) Definiția hărțuirii sexuale este cea reglementată de lege.
- (4) Plângerile salariaților în Instanța competentă nu pot constitui motiv de încetare a contractului individual de muncă.
- (5) În situația în care apar divergențe în legătura cu executarea prevederilor Contractului colectiv de muncă la nivel unitate, Angajatorul și Reprezentanții salariaților / Sindicatului salariaților vor încerca soluționarea acestora.

Art.156.

Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

- a) Angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui contract colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau ori cel anterior a încetat;
 - b) Angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați, inițiate pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social, în conformitate cu prevederile art. 156 din Legea 62/2011 Legea Dialogului Social - republicată;
 - c) Părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.
- (2) În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, al transferul dreptului de proprietate, drepturile și obligațiile prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

Art.157.

- (1) În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, organizațiile sindicale reprezentative sau repreczentanții angajaților, după caz, vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizația patronală, despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. Angajatorul este obligat să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată.
- (2) Cerința prevăzută la alin. (1) se consideră îndeplinită și în cazul în care revendicările, motivarea și propunerile de soluționare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de către repreczentanții aleși ai angajaților cu ocazia întâlnirii cu repreczentanții angajatorului ori ai organizației patronale, dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.
- (3) Angajatorul sau organizația patronală are obligația de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, repreczentanților angajaților, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate. În cazurile în care se ivesc premisele unor conflicte colective de muncă, părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de unitate au obligația sa respecte prevederile legale privind concilierea, iar angajatorul trebuie sa procedeze de urgență la luarea măsurilor care sa prevină astfel de conflicte.

Art.158.

- (1) Angajatorul are obligația sa informeze și sa consulte repreczentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:
 - a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;

b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

(2) Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.

(3) Consultarea are loc:

a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;

b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;

c) pe baza informațiilor furnizate de angajator, în procesul de informare, așa cum este definit în Legea 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze;

d) astfel încât să permită reprezentanților angajaților să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;

e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului, prevăzute la alin. (1) lit. c) din prezentul articol.

(4) Consultarea și informarea reprezentanților angajaților, are loc cel puțin o dată pe an. În cazuri excepționale, atunci când situația o impune, consultarea și informarea reprezentanților angajaților are loc ori de câte ori este nevoie.

(5) Reprezentanților angajaților, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în contractele colective la nivel de unitate sau în altă formă agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate.

(6) Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții angajaților.

(7) În condițiile în care reprezentanții angajaților nu consideră justificată decizia angajatorului de a invoca confidențialitatea informațiilor sau de a nu furniza informațiile relevante ori de a nu iniția consultări în condițiile alin. (5) și (6), aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.

Capitolul VIII: Dispoziții finale

Art.159.

(1) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă stau la baza negocierilor pentru încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate.

(2) Negocierile pentru încheierea sau modificarea contractelor colective de muncă la nivelul unităților vor începe în termen de 10 zile de la intrarea în vigoare a prezentului CONTRACT.

Art.160.

Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă ale salariaților Societății nu pot fi stabilite sub nivelul celor stabilite prin Contractul colectiv de muncă la nivelul sectorului de activitate „Construcții Civile și Industriale”

Art.161.

(1) Regulamentul intern se întocmește de către Angajator cu consultarea Reprezentanților salariaților / Sindicatului salariaților, conform prevederilor Codului Muncii.

(2) Orice modificare ce intervine în conținutul Regulamentului Intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 243 din Codul Muncii.

Art.162.

Fac parte integrantă din prezentul Contract Colectiv de Muncă:

Anexa nr. 1 - Regulamentul Comisiei paritare.

Anexa nr. 2 - Lista companiilor cărora li se aplică prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de sector de activitate “Construcții Civile și Industriale”.

Prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivelul sectorului de activitate „Construcții Civile și Industriale” a fost semnat astăzi, 20.08.2020, în 3 exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte semnatară și un exemplar pentru Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

PĂRȚILE SEMNATARE

Reprezentanții angajatorilor
FPSC

Cristian Romeo ERBAȘU

Președinte FPSC

Reprezentanții sindicatelor
FGS “Familia”

Gheorghe BĂLĂCEANU

Președinte FGS “Familia”

Iulian Liviu SIMION
Prim-vicepreședinte FPSC

Ramona Mercedes VELEANU
Vicepreședinte FGS “Familia”

Irina FORGO
Director FPSC

Ilie BÎRĂ
Secretar Federal Construcții
FGS “Familia”